

DROIT SOCIAL

ACTUALITES - CORONAVIRUS N°4

Activité partielle - rupture conventionnelle - licenciement

8 AVRIL 2020

Ce flash est dédié aux actualités liées à l'activité partielle, aux ruptures conventionnelles et aux procédures de licenciement pendant la période de crise du Covid-19 et aux questions toujours sans réponse sur ces mêmes sujets.

1. L'activité partielle

En synthèse, voici ce qu'il faut retenir s'agissant de l'activité partielle et de sa mise en place pendant la période d'état d'urgence sanitaire :

- A compter de la mise en place de l'activité partielle dans son entreprise, l'employeur dispose **d'un délai de 30 jours** pour solliciter l'accord de l'Administration. L'employeur précise dans sa demande la date de début et la date de fin prévisionnelle de son besoin d'activité partielle. **L'acceptation de l'Administration est rétroactive à la date de début d'activité partielle visée par l'employeur dans sa demande.**
- Le Ministère précise que la demande doit faire état **des circonstances détaillées et de la situation économique à l'origine de la demande** : la seule mention du Covid-19 ne peut pas suffire. La demande doit préciser l'impact de la pandémie sur l'activité de l'entreprise et de ses salariés.
- La demande peut être formulée pour une période de **12 mois** maximum et pour **1607 heures par an et par salarié.**
- **L'avis du CSE** peut être adressé à l'Administration dans un délai de **2 mois** suivant la demande d'activité partielle.
- L'Administration dispose d'un délai de **48 heures** pour répondre à la demande. Son silence vaut acceptation.
- L'allocation couvre **70 % de la rémunération** antérieure brute du salarié (servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés), dans la limite d'une rémunération de **4,5 SMIC**, avec un minimum de **8,03 € par heure**, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

- L'allocation est soumise à CSG/CRDS (taux de 6,7%) après abattement pour frais professionnels (1,75%) et est exonérée de cotisations sociales.
- **Les salariés au forfait en heures ou en jours sont éligibles** à l'activité partielle en cas de fermeture de l'entreprise, mais aussi en cas de **réduction** de l'horaire collectif habituellement pratiqué dans l'établissement.
- La mise en activité partielle **peut être imposée aux salariés protégés** dès lors qu'elle concerne tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché le ou les salariés protégés.
- Le bulletin de salaire du salarié placé en activité partielle doit mentionner **le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité et le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.** Les employeurs ont jusqu'au **26 mars 2021** pour se conformer à cette obligation. Dans l'intervalle, ils peuvent remettre le document prévu à l'article R. 5122-17 du Code du travail.
- En cas de **fraude à l'activité partielle** (demande d'indemnisation à l'Etat pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés ou RTT), les sanctions encourues sont :
 - Remboursement des aides perçues ;
 - Interdiction de bénéficier des aides publiques pendant 5 années ;
 - Sanction pénale au titre du travail dissimulé (amende de 225 000 euros pour la personne morale notamment).

S'agissant des points en suspend ou des textes en attente de publication :

- **L'allocation complémentaire d'activité partielle** que l'employeur peut décider de verser au-delà de 70% de la rémunération brute du salarié est soumise au même taux préférentiel de CSG/CRDS (6,7%). **Le Gouvernement a annoncé que ce complément ne serait pas soumis à cotisations sociales.**

Cette information figure également sur le site de l'URSSAF. Cependant, le texte posant cette exonération n'a pas encore été adopté ni publié.

- **Les entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France** qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle si elles relèvent du régime français de sécurité sociale et de l'assurance chômage. **Cependant, à ce jour, le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> ne permet pas d'indiquer un code postal à l'étranger. Si la mise à jour du site est annoncée, elle n'est pas encore effective.** Les demandes d'activité partielle par les sociétés étrangères sans établissement en France ne peuvent pas encore être enregistrées.

2. Les ruptures conventionnelles

Suite à l'Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 qui suspend certains délais applicables aux décisions des administrations de l'Etat, **certaines Direccte ont suspendu le processus d'homologation des ruptures conventionnelles.**

Notamment la Direccte Ile de France nous a indiqué que pour l'instant :

- les délais de rétractation non échus à la date du 12 mars 2020 repartiraient « à zéro » à compter du 24 juin 2020 (date prévisionnelle de la fin d'état d'urgence sanitaire + un mois) ;
- qu'aucune demande d'homologation adressée à partir du 12 mars et jusqu'au 24 Juin 2020 ne ferait l'objet d'une homologation. Il faudra adresser une nouvelle demande à compter du 24 juin 2020.

D'autres Direccte (celle de PACA par exemple) n'appliquent pas ladite Ordonnance. La position de la DGT est donc attendue pour mettre fin aux questions suivantes qui se posent :

- L'Ordonnance a-t-elle un impact sur le délai de rétractation laissé aux parties en plus du délai d'homologation ?
- Si l'Ordonnance s'applique, comment gérer la situation des salariés dont le contrat de travail aurait dû être rompu entre le 12 mars et le 24 juin 2020 (salaire, exercice des fonctions...) ?
- Les demandes d'homologation qui ont été adressées via TéléRC depuis le 12 mars 2020 et qui ont fait l'objet d'un accusé de réception de la part de la Direccte (alors qu'aucune homologation n'est censée être donnée) pourront-elles être considérées comme ayant été acceptées en cas de silence de l'Administration dans le délai de 15 jours ?

La DGT devrait venir trancher la question d'ici une semaine.

3. Les procédures de licenciement

Après avoir annoncé une « interdiction » des licenciements durant la crise du Covid 19, le Gouvernement est revenu sur sa position et invite les employeurs à favoriser d'autres alternatives (activité partielle, télétravail, etc).

Cependant, qu'en est-il des procédures de licenciement initiées avant le 12 mars 2020, mais dont l'entretien préalable devait se tenir postérieurement à cette date ? Ou des procédures disciplinaires ?

A ce stade, aucune précision n'a été apportée par le Ministère du travail.

La prudence reste de mise et il est recommandé aux employeurs :

- de reporter les entretiens préalables à une date postérieure à la fin du confinement. En effet, à ce jour la jurisprudence exige l'entretien physique. Elle n'autorise pas l'entretien téléphonique (*Cass. Soc., 14 novembre 1991, n° 90-44.195*) et n'a jamais tranché la question de l'entretien préalable par visioconférence.
- Eventuellement, un entretien préalable pourrait être tenu en visioconférence sous réserve d'obtenir l'accord écrit du salarié ce qui a déjà été admis par la Cour d'appel de Rennes (*11 mai 2016 - n° 14/08483*). Dans cette hypothèse, le salarié pourra tout de même être assisté par un conseiller du salarié qui pourra également se connecter à la visioconférence. Le dispositif utilisé doit permettre l'identification de chacun des participants.

S'agissant des sanctions ou des licenciements pour motif disciplinaire, le délai de prescription de 2 mois dont dispose l'employeur pour engager la procén'est à ce jour pas suspendu compte tenu du Covid 19. Il est donc recommandé de convoquer le salarié à un entretien préalable (*voir options ci-dessus*) dans le délai de 2 mois pour interrompre la prescription.

Les équipes de Droit Social de Reinhart Marville Torre sont entièrement mobilisées pour vous accompagner sur ces points et répondre à vos questions.

Vos interlocuteurs en droit social :

Olivier Bluche, Associé
bluche@rmt.fr / tel : 06 75 65 56 19
Catherine Broussot-Morin, Associée
cbroussot-morin@rmt.fr / tel : 06 14 67 06 24
Soazig Préteseille, Associée
preteseille@rmt.r / tel : 06 74 65 71 86