



DUHAUT AVOCATS

# **Impacts de la crise sanitaire et économique :**

## **quels outils juridiques pour les employeurs ?**

**06 octobre 2020**



## Préambule

- I. Le dispositif d'A.P.L.D (ou A.R.M.E)
- II. L'Accord de Performance Collective (APC)
- III. La Rupture Conventionnelle Collective du contrat de travail (RCC)
- IV. Le télétravail : poursuite et sécurisation



# I. Le dispositif d'A.P.L.D (ou A.R.M.E)



## Activité Partielle de Longue Durée Activité Réduite pour le Maintien en Emploi

**Objet** = régime spécifique d'activité partielle **en contrepartie d'engagements de maintien dans l'emploi et de formation**

**Pour qui ?** toutes entreprises, dont celles confrontées à des difficultés économiques mais dont la pérennité n'est pas compromise



## Comment ?

- ✓ conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe soumis à la validation de la DIRECCTE
- ✓ ou application directe d'un accord de branche étendu par décision unilatérale de l'employeur (DUE) après avis du CSE s'il en existe un et homologation de la DIRECCTE



## Contenu de l'accord ? A titre obligatoire :

- **La date d'effet et la durée d'application de l'APLD**
  - ⇒ au plus tôt, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil de la demande de validation ou d'homologation
  - ⇒ dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur 36 mois consécutifs



## Contenu de l'accord ? A titre obligatoire :

- **La réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale**
  - ⇒ la réduction ne peut dépasser 40% de la durée légale, appréciée pour chaque salariée sur la durée totale de l'accord
  - ⇒ 50% dans cas exceptionnels sur décision DIRECCTE



## Contenu de l'accord ? A titre obligatoire (suite) :

- Les activités et les salariés concernés par l'APLD
- Les engagements en matière d'emploi et de formation
- Les modalités d'information des organisations syndicales (OS) et des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'accord (minim. tous les 3 mois)





## Contenu de l'accord ? A titre facultatif :

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, mandataires sociaux, actionnaires fournissent « *des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés* »
- Les conditions dans lesquelles les salariés utilisent leurs congés payés et leur CPF avant et pendant la mise en œuvre du dispositif
- Les moyens de suivi de l'accord par les OS



## Contenu de la DUE ? A titre obligatoire :

- Les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement des stipulations de l'accord de branche étendu
- Les éléments prévus à titre obligatoire pour l'accord (cf. ci-dessus)



## Périmètre de l'obligation de maintien dans l'emploi ?

- Les engagements portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise
- Sauf stipulations contraires de l'accord collectif (définir dans l'accord les emplois concernés ou exclus de l'obligation de maintien + durée)



## Quel contrôle ?

- ✓ Validation de l'accord (15 j.) ou homologation de la décision unilatérale (21 J.) par la DIRECCTE
- ✓ Notification de la décision par voie dématérialisée
- ✓ Elle vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour 6 mois
- ✓ Elle est renouvelée par période de 6 mois au vu du bilan transmis par l'employeur (cf. ci-après)



## Quelle indemnisation ?

### Pour le salarié :

70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 Smic

### Pour l'employeur :

60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire Smic, soit un remboursement d'environ 85% de ce qui est versé au salarié



## Cumul possible avec l'AP « classique » ?

- ✓ Non, pas sur une même période et pour un même salarié,
- ✓ Oui, pour d'autres salariés non concernés par l'APLD, pour un motif autre que la conjoncture économique



## Entrée en vigueur et fin de l'A.P.L.D ?

- ✓ Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juillet 2020
- ✓ Fin : 30 juin 2022



## **II. L'Accord de Performance Collective (APC)**



## Accord de Performance Collective

**Objet** = permettre à l'entreprise de s'adapter aux fluctuations de son marché, de répondre à ses nécessités de fonctionnement, de préserver ou développer l'emploi et de répondre ainsi :

- ✓ soit à un **objectif défensif** : faire face à des difficultés économiques
- ✓ soit à un **objectif organisationnel** : réduire les contraintes internes / externes
- ✓ soit à un **objectif offensif** : besoin de croissance et de développement

**Pour qui ?** toutes entreprises, quel que soit leur effectif.  
Il n'est pas exigé qu'elles rencontrent des difficultés économiques

**Effet ?** Les dispositions de l'APC se substituent à celles du contrat de travail (CDI) ayant le même objet sauf refus des salariés concernés dans un délai d'un mois.

En cas de refus, licenciement individuel reposant sur un motif *sui generis* réputé réel et sérieux, mis en œuvre selon la procédure de licenciement pour motif personnel

**Comment ?** Conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe (selon les modalités de droit commun)

**Nécessité de consulter le CSE ?**

Non, pas sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation (L. 2312-14 CT).

Toutefois, le CSE peut mandater un expert-comptable « *afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 2254-2* » (art. L. 2315-92 CT).

## Deux questions en suspens :

- ✓ Le CSE peut-il faire appel à cet expert en l'absence de consultation et/ou de DS ?
- ✓ Quelles règles de prise en charge de la rémunération de l'expert entre le CSE et l'employeur ?
  - => selon la Q/R du Ministère : 80% employeur / 20% CSE



## Contenu de l'accord ?

L'accord peut conduire à des aménagements dans les domaines suivants :

- ✓ la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- ✓ la rémunération et ses accessoires
- ✓ la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise



## Rappel des effets sur les contrats de travail :

Les stipulations de l'accord se substituent de **plein droit** aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail des salariés concernés.

L'employeur n'a donc pas à recueillir l'accord exprès du salarié.



## Modalités :

Le salarié dispose **d'un mois** (à compter de la date à laquelle il est informé de l'existence, du contenu de l'APC et de son droit d'accepter ou d'en refuser l'application) **pour faire connaître son refus**.

L'employeur dispose ensuite d'un délai de **deux mois** (à compter de la date à laquelle le salarié lui notifie son refus) pour engager (remise de la convocation à entretien préalable) une procédure individuelle de licenciement : motif *sui generis* fondé sur le refus de la modification.

⇒ Pas de PSE, même si le nombre de licenciements  $\geq 10$  salariés



## Quel accompagnement ?

A minima : abondement du CPF de **100 heures** (3 000 €)

## Quel contrôle ?

L'accord n'est pas soumis à la validation préalable de la DIRECCTE.

Pas de contrôle de l'accord





# **III. La Rupture Conventiennelle Collective (RCC)**



**Objectif :** supprimer des postes en favorisant les départs volontaires **en dehors de tout contexte de difficultés économiques**

**Esprit de la loi :** la RCC est conçue comme un dispositif de restructuration « à froid » non lié à un motif économique

**Pour qui ?** Toutes entreprises

**Comment ?** Nécessité d'un accord « *excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois* » = **engagement de maintien dans l'emploi**

**Effet ?** Acceptation par l'employeur de la candidature = rupture du contrat de travail d'un commun accord



## Contenu de l'accord ?

- ✓ les modalités et conditions d'information du CSE, s'il existe ;
- ✓ le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- ✓ les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- ✓ les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;



## Contenu de l'accord ? (suite)

- ✓ les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- ✓ les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent pas être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- ✓ les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;



## Contenu de l'accord ? (suite)

- ✓ des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité (accord de GPEC), des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- ✓ les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective



Quel contrôle ? validation de l'accord par la DIRECCTE  
(15 J.) après vérification :

- ✓ de l'absence de tout licenciement pour atteindre l'objectif en termes de suppressions d'emplois
- ✓ du contenu de l'accord conforme aux exigences légales
- ✓ de la régularité de la procédure d'information du CSE



DUHAUT AVOCATS

## **IV. Poursuite et sécurisation du télétravail**



## Quelle modalité de mise en place ?

- un accord collectif ;
- ou, à défaut, une charte rédigée par l'employeur après avis du CSE ;
- ou, en l'absence d'accord collectif ou de charte, par un accord entre le salarié et l'employeur, formalisé par tout moyen.

Préconisation : la pérennisation du télétravail à tout ou partie de l'entreprise doit passer par un accord collectif ou une charte afin d'en fixer les modalités pratiques.





## Les aspects à ne pas négliger

- FOURNITURES ET ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES ;
- SÉCURITÉ INFORMATIQUE ET PROTECTION DES DONNÉES ;
- FRAIS LIÉS AU TELETRAVAIL (Barème fourni par l'Urssaf pour l'évaluation des frais / frais de restauration et de transport) ;
- ASSURANCE ;
- FORMATIONS SPÉCIFIQUES DES TÉLÉTRAVAILLEURS.



DUHAUT AVOCATS

Merci pour votre attention

Anne Christine Rousset

a-c.rousset@duhaut-avocats.fr

09.70.72.72.74