

Juin 2020

SOMMAIRE :

- Mesures sociales de la seconde loi d'urgence- p.1-4
- Plans de relance en matière sociale-p.4-5
- Report des échéances en santé/sécurité -p.6
- Consignes de la DGT pour le déconfinement-p.7
- Report des cotisations AGIRC/ARRCO pour juin-p.8
- Nouveau congé pour décès d'un enfant-p.8-9
- Prorogation des délais en matière disciplinaire-p.9-10
- Etat des négociations-p.10-11
- Jurisprudence-p.11-12

Contact:

Marie Guédeney  
Tel : 01 44 55 35 15  
mguedeney@cgi-cf.com

Retrouvez l'ensemble de ces textes sur [www.cgi-cf.com](http://www.cgi-cf.com), partie « Social »

## I- Les mesures sociales de la seconde loi d'urgence

**Le second projet de loi portant mesures d'urgence face à l'épidémie de Covid-19 a été définitivement adopté par le Parlement le 10 juin 2020. Ce texte comprend de nombreuses mesures sociales qui intéressent les employeurs.**

### 1) Dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

La loi d'urgence fixe les contours du dispositif mais les détails devront être précisés par un décret. L'ARME est destinée à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

**Pour pouvoir bénéficier du dispositif, une entreprise doit être couverte par un accord collectif qu'il s'agisse d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou bien d'un accord de branche étendu.**

L'accord collectif définit:

- sa durée d'application;
- les activités et les salariés concernés ;
- les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre;
- les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

Un décret précisera le contenu de l'accord. Lorsqu'une entreprise souhaite bénéficier du dispositif sur le fondement d'un accord de branche étendu, c'est-à-dire sans négocier son propre accord, elle doit se conformer aux stipulations arrêtées par l'accord de branche et définir des engagements spécifiques en matière d'emploi : **cela prend la forme d'un document unilatéral élaboré après consultation du CSE.**

L'accord collectif ou le document unilatéral est transmis à l'administration pour validation ou homologation.

Pour valider un accord collectif, la Direccte s'assure:

- des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation;
- de la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions légalement requises.

Le délai de validation est de **15 jours à compter de la réception de l'accord.**

Pour homologuer un document unilatéral, la Direccte vérifie:

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe;
- la présence de l'ensemble des dispositions légalement requises;

- la conformité aux stipulations de l'accord de branche;
- la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

Le délai d'homologation est de **21 jours à compter de la réception du document.**

La décision de l'administration est motivée. Elle est notifiée à l'employeur, au CSE et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires. Le silence vaut décision d'acceptation.

**Lorsque le dispositif d'ARME est renouvelé, qu'il s'agisse d'une révision de l'accord collectif ou bien d'une reconduction ou adaptation du document unilatéral, l'administration doit à nouveau être saisie.**

Le pourcentage de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et le montant de l'allocation versée à l'employeur pourront être majorés dans des conditions et dans les cas déterminés par décret, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

Les accords collectifs et les documents unilatéraux pourront être transmis à l'administration **au plus tard le 30 juin 2022.**

## 2) Mesures relatives aux CDD et aux contrats de mission

Pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie, **jusqu'au 31 décembre 2020 et par dérogation aux dispositions légales correspondantes, un accord d'entreprise peut :**

- fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD (sauf pour les CDD senior et les CDD conclus pour assurer un complément de formation professionnelle) ;
- fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD;
- prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Pour les mêmes raisons et jusqu'à la même date, un accord d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice peut :

- fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission;
- fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats de mission ;
- prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable;
- autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus par la loi.

Les accords d'entreprise conclus dans ce cadre seront applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020 et prévaudront sur les stipulations éventuellement applicables d'une convention de branche.

## 3) Intéressement unilatéral dans les TPE

**Dans les entreprises de moins de onze salariés dépourvues de délégué syndical ou de CSE, une décision unilatérale de l'employeur pourra mettre en place un régime d'intéressement.**

Cette mise en place unilatérale est subordonnée à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ou n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale. Les salariés devront être informés par tous moyens.

Ce régime vaudra accord d'intéressement et pourra être mis en place pour une durée comprise entre 1 et 3 ans. Il sera soumis aux dispositions applicables aux accords d'intéressement.

Au terme de sa période de validité, le régime ne pourra être reconduit qu'au moyen d'un accord.

#### 4) Assouplissement des règles du prêt de main-d'œuvre

Jusqu'au 31 décembre 2020, les règles relatives au prêt de main-d'œuvre s'appliqueront dans les conditions suivantes :

- une même convention de mise à disposition pourra porter sur la mise à disposition **de plusieurs salariés**;
- l'avenant au contrat de travail signé par le salarié mis à disposition pourra ne pas comporter les horaires d'exécution du travail mais devra, à la place, préciser le volume hebdomadaire durant lequel il est mis à disposition, les horaires étant fixés par l'entreprise utilisatrice en accord avec le salarié;
- l'information et la consultation préalable du CSE de l'entreprise prêteuse et du CSE de l'entreprise utilisatrice pourront être remplacées par une consultation sur les différentes conventions signées, effectuée dans le délai maximal d'un mois à compter de la signature de la convention de mise à disposition;
- dans les entreprises utilisatrices relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (déterminés par décret) et lorsque l'intérêt de ces entreprises le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du virus, les opérations de prêt de main-d'œuvre seront considérées comme n'ayant pas de but lucratif même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.

#### 5) Mesures pour compenser la perte de rémunération des salariés en activité partielle

Par dérogation aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles éventuellement applicables, un accord d'entreprise ou un accord de branche pourra prévoir deux types de mécanismes visant à compléter les revenus des salariés placés en activité partielle.

L'employeur pourra imposer une solidarité entre les salariés placés en activité partielle: ceux qui ont bénéficié d'un maintien intégral de leur rémunération pourront être contraints **d'affecter des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel à un fonds de solidarité** dans lequel ces jours seront monétisés pour compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie par les salariés dont le salaire n'a pas été maintenu.

Sur la base du volontariat, les salariés qui ont subi une baisse de leur rémunération du fait de leur placement en activité partielle pourront **compléter leurs revenus par la monétisation de jours de repos conventionnels ou d'une partie de leur congé annuel**. Ces dispositifs ne concernent que les jours de repos conventionnels (prévus par un dispositif de réduction du temps de travail, un dispositif d'aménagement du temps de travail ou une convention de forfait) et les jours de congé annuel (excédant 24 jours ouvrables) acquis et non pris.

La monétisation pourra s'opérer dans la limite **de cinq jours par salarié**.

Ces dispositions s'appliquent **du 12 mars 2020 au 31 décembre 2020**.

#### 6) Activité partielle et maintien des garanties de protection sociale complémentaire

Les salariés en activité partielle et, le cas échéant, leurs ayants droit, continuent de bénéficier des garanties collectives lorsqu'ils sont placés en activité partielle, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant le régime et des clauses du contrat d'assurance ou du règlement.

Sauf règles plus favorables, lorsque ces garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité soumis à cotisations sociales et déterminées par référence à cette rémunération, **l'assiette de calcul des primes et cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en activité partielle et l'assiette servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant le régime et le contrat d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité l'indemnité brute d'activité partielle pour les périodes pendant laquelle celle-ci a été effectivement perçue.**

A titre exceptionnel, jusqu'au 15 juillet, compte tenu de l'état d'urgence sanitaire et de ses impacts économiques, sur demande des employeurs, les organismes accordent, sans frais ni pénalités, des délais et reports de paiement des primes et cotisations dues au titre du financement des garanties maintenues pour les salariés placés en activité partielle.

En outre, si l'employeur ne règle pas les primes ou cotisations dues entre le 12 mars et le 31 décembre 2020, les organismes assureurs ne peuvent pas suspendre les garanties ou résilier le contrat à ce titre.

#### 7) Activité partielle et droit à pension de retraite

**À titre exceptionnel, les périodes d'activité partielle indemnisées des salariés ayant eu cours entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020 sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension de retraite.** Le législateur renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de définir les modalités de mise en œuvre du dispositif.

#### 8) Titres de séjour et travailleurs étrangers

La validité des visas de long séjour, des titres de séjour (hors personnel diplomatique et consulaire), des autorisations provisoires de séjour et récépissés de demandes de titres de séjour est prolongée de 180 jours lorsque ces titres sont arrivés à expiration entre le 16 mai 2020 et le 15 mai 2020.

#### 9) Prorogation des mandats des salariés dans les organes sociaux

La loi prévoit une prorogation des mandats des représentants élus des salariés et des représentants des salariés actionnaires au sein des organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction des personnes morales de droit privé, **lorsque ces mandats sont arrivés à échéance entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, voire à une date postérieure fixée par décret et au plus tard le 30 novembre 2020.**

Cette prorogation court jusqu'au 30 septembre 2020, à moins que l'entrée en fonction des membres nommés en remplacement soit antérieure. Un décret pourrait allonger la durée de cette prorogation jusqu'au 31 décembre 2020.

---

## II- Différents plans de relance en matière social sont annoncés

**À l'issue d'une réunion avec les partenaires sociaux à l'Élysée le 4 juin 2020, le gouvernement a annoncé plusieurs mesures à la fois pour relancer et protéger l'emploi. Des concertations s'ouvriront sur l'activité partielle, l'assurance chômage, l'emploi des jeunes et la formation.**

#### 1) Une aide financière exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis

Afin de maintenir la dynamique de croissance de l'apprentissage, la ministre du Travail a annoncé la création d'une aide exceptionnelle **pour les**

**entreprises qui embauchent des apprentis entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.**

**Cette aide s'élèvera à 5 000 € pour les apprentis de moins de 18 ans et 8 000 € pour les apprentis de plus de 18 ans.**

Elle sera accordée pour toute embauche en apprentissage du CAP à la licence professionnelle.

L'aide sera versée sans condition aux entreprises de moins de 250 salariés. Les entreprises de 250 salariés et plus pourront en bénéficier si elles atteignent le quota de 5 % d'alternants en 2021, à défaut elles devront la rembourser.

Cette aide exceptionnelle se substituerait au montant de la première année de l'actuelle aide unique à l'apprentissage réservée aux entreprises de moins de 250 de salariés pour l'embauche d'apprentis visant un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac.

2) Deux dispositifs d'activité partielle stabilisés

Une concertation avec les partenaires sociaux s'est ouverte sur deux sujets :

- fixer les critères d'un régime d'activité partielle pérenne, pour sortir du dispositif exceptionnel mis en place durant l'épidémie de Covid-19 et régulièrement modifié ;
- définir les contours du nouveau régime spécifique d'activité partielle de longue durée mis en place par accord collectif et ouvrant droit à une indemnisation majorée en contrepartie du maintien dans l'emploi.

3) La réforme de l'assurance chômage remise sur la table

Une concertation s'est également ouverte à la mi-juin avec les partenaires sociaux sur la poursuite de la réforme de l'assurance chômage.

Rappelons que l'entrée en vigueur du second volet de cette réforme, initialement prévue le 1er avril 2020, a été reportée au 1er septembre 2020, en raison de la crise sanitaire et de ses conséquences sur le marché du travail.

Le Président de la République serait ouvert pour réviser cette réforme à l'aune du contexte actuel. Les décisions seront annoncées dans le courant de l'été.

4) Emploi des jeunes et formation

Le gouvernement souhaite également lancer un plan de relance pour l'emploi des jeunes qui vont intégrer le marché du travail dans un contexte dégradé.

La mise en place d'une aide à l'embauche en contrat de professionnalisation serait, le cas échéant, examinée dans ce cadre.

Les solutions retenues seront annoncées la première quinzaine de juillet.

Un plan en faveur de la formation et des compétences sera enfin élaboré, en cohérence avec le plan global de relance de l'économie préparé par le ministre de l'Économie.

Visant les salariés en activité partielle et les demandeurs d'emploi, il doit permettre de « développer les compétences qui seront nécessaires demain en matière numérique, de transition écologique, d'aide aux personnes » notamment.

Parmi les sujets envisagés et qui seront discutés avec les partenaires sociaux figurent : **une évolution du plan d'investissement des compétences ou de nouvelles possibilités d'abondement au compte personnel de formation.**

### III- Covid-19 : la DGT précise le report des échéances en matière de santé et sécurité

**Dans une instruction du 15 mai 2020, la Direction générale du travail (DGT) détaille les modalités de report des obligations périodiques de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail arrivant à échéance lors de la période juridiquement protégée, autrement dit entre le 12 mars et le 23 juin 2020.**

#### 1) Pas de report des primo-obligations

Comme le rappelle l'instruction, « lorsqu'il n'existe pas de délai d'exécution à la réalisation d'une mesure, d'une obligation, d'une formalité, etc., mais que celle-ci conditionne l'exercice d'un droit (tel que pouvoir affecter son salarié à un poste de travail) ou doit être réalisée à chaque changement de circonstances (la notion de délai est donc ici inopérante), les mesures sont exclues du champ d'application de l'ordonnance ».

#### 2) Renouvellement des formations, certificats ou habilitations des salariés

**Le renouvellement des formations, certificats ou habilitations des salariés à la charge de l'employeur, en matière de santé et de sécurité au travail, devant intervenir entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 peut être reporté au plus tard dans les deux mois suivant cette période juridiquement protégée, soit au plus tard le 23 août 2020.**

Malgré ce report, les salariés concernés peuvent être maintenus sur leurs postes de travail. Sont par exemple concernés les exercices relatifs aux consignes de sécurité incendie ou les formations des salariés à la prévention des risques liés à l'amiante, aux rayonnements ionisants, hyperbares ou pyrotechniques.

« Lorsque deux renouvellements doivent intervenir au cours de la période juridiquement protégée, l'employeur a la possibilité de reporter uniquement le premier renouvellement considérant que celui-ci n'ayant pas eu lieu, le second n'a plus lieu d'être pendant cette période ».

Le même principe s'applique au renouvellement des études de sécurité spécifiques (par exemple, l'étude de sécurité pour les activités pyrotechniques), des inspections ou des réunions périodiques à la charge de l'employeur ou du chef de l'entreprise utilisatrice (par exemple, en cas de travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure).

#### 3) Renouvellement des vérifications et contrôles

Il en est de même s'agissant des vérifications et contrôles, par exemple de l'aération, de l'assainissement, de la sécurité des lieux de travail, des installations électriques ou des équipements de travail. Toutefois, lorsque le renouvellement d'une vérification doit être mensuel, le report de la vérification ne peut excéder la date du 23 juillet 2020.

#### 4) Renouvellement des certifications, accréditations et audits de surveillance

Quant aux certifications et accréditations d'organisme arrivant à échéance durant la période juridiquement protégée, leur renouvellement doit avoir lieu au plus tard le 23 septembre 2020.

En revanche, les audits de surveillance devant avoir lieu pendant cette période doivent être effectués au plus tard le 23 août 2020.

## IV- Le DGT transmet ses consignes à l'inspection du travail pour le déconfinement

**Accompagner les entreprises, encourager au dialogue social, maintenir la capacité de réponse des services de renseignement, accroître en priorisant les contrôles sur site et instruire les demandes de rupture conventionnelle ou du contrat des salariés protégés... Telles sont en substance les directives du Directeur général du travail (DGT), aux Direccte et aux agents de contrôle de l'inspection du travail.**

### 1) Accompagnement des entreprises et du dialogue social

Afin d'aider les entreprises à élaborer leurs plans de sortie de confinement, les agents de l'administration du travail sont invités à diffuser aux différents acteurs les guides métiers, le protocole de déconfinement et le questions-réponses sur le télétravail mis en ligne sur les sites du ministère du Travail et du Code du travail numérique.

Par ailleurs, le DGT estime que « le dialogue social reste le moyen le plus adapté pour partager l'ensemble des questions posées par la reprise d'activité et donc de lever les freins qui peuvent subsister ». Ainsi, il recommande d'inciter au dialogue social dans les entreprises, en les renseignant sur les délais réduits de consultations du CSE, sur les mesures relatives au Covid-19, mais aussi au niveau sectoriel et/ou territorial.

### 2) Contrôles sur site

« La reprise d'activité dans de nombreux secteurs économiques justifie dès lors une présence accrue des agents de contrôle de l'inspection du travail sur les lieux où sont employés les travailleurs. »

Doivent être traités prioritairement les signalements relatifs :

- au non-respect des mesures de protection contre les risques liés au Covid-19,
- aux accidents du travail graves ou mortels,
- aux atteintes à l'intégrité physique et morale des travailleurs, à leur dignité et aux droits fondamentaux,
- aux situations de non-paiement des salaires,
- ainsi qu'aux fraudes à l'activité partielle.

### 3) Procédures devant faire l'objet d'une attention particulière

Le DGT attire notamment l'attention des agents sur trois procédures :

- les demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés ;
- les demandes d'homologation des ruptures conventionnelles individuelles des salariés non protégés, les délais ayant repris leurs cours depuis le 26 avril 2020 ;
- et l'instruction des accords d'épargne salariale.

Par ailleurs, s'agissant des entreprises dont les processus électoraux sont suspendus ou reportés, l'intervention de l'inspection du travail pour obtenir l'engagement du processus électoral à l'issue du délai de suspension ou de report est considéré comme prioritaire.

---

## **V- Covid 19 : le report des cotisations AGIRC-ARRCO à échéance du 25 juin 2020 est plus strict**

**Face à la crise sanitaire, l'AGIRC-ARRCO renouvelle la possibilité pour les employeurs de reporter le paiement des cotisations à échéance du 25 juin 2020, mais uniquement en cas de difficultés majeures et sous condition de demande préalable.**

Depuis les débuts de la crise du Covid-19, lorsque l'entreprise présente d'importantes difficultés de trésorerie, l'AGIRC-ARRCO permet qu'elle reporte tout ou partie du paiement de ses cotisations de retraite complémentaire.

Cette possibilité est renouvelée **pour l'échéance du 25 juin 2020.**

Pour ce faire, l'entreprise doit désormais respecter la procédure mise en place par le réseau des URSSAF et obligatoirement en faire la demande préalable via un formulaire unique, en se connectant sur leur espace personnel du site internet <https://www.urssaf.fr>.

Précisons qu'en l'absence de réponse de l'URSSAF dans les 2 jours ouvrés suivants le dépôt du formulaire, la demande de report est considérée comme acceptée.

L'entreprise pourra ensuite moduler son paiement.

Lorsque l'entreprise règle ses cotisations via la DSN, elle peut moduler le paiement SEPA en indiquant un montant à 0 ou le montant correspondant à une partie des cotisations.

En cas de règlement hors DSN, l'entreprise peut adapter le montant de son règlement selon son besoin, voire ne pas effectuer de paiement.

La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois. Aucune majoration de retard ne sera appliquée.

Il est précisé que l'institution de retraite complémentaire pourra contacter l'employeur et lui demander de justifier la demande de report de versement des cotisations. Certains critères comme le versement de dividendes aux actionnaires ou le rachat d'actions seront pris en compte pour déterminer le caractère justifié ou non du report.

Si la demande de report n'est pas justifiée, elle sera refusée et l'employeur en sera informé. En cas d'impayé à l'échéance malgré le refus, des majorations de retard seront appelées à la reprise des procédures.

---

## **VI- Décès d'un enfant : création d'un nouveau congé de deuil**

**La loi du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant a été publiée au Journal officiel du 9 juin.**

### 1) Congé pour décès allongé

Le congé pour décès d'un enfant, qui était jusqu'à présent de 5 jours ouvrables, passe à 7 jours ouvrés en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié à la charge effective et permanente.

En outre, ce congé de 7 jours est ouvert en cas de décès d'un enfant quel que soit son âge, lorsque celui-ci est lui-même parent.

Cette durée de 7 jours ouvrés est un minimum qui peut être augmenté par accord collectif d'entreprise (à défaut, par accord de branche).

## 2) Création d'un congé de deuil

Les salariés bénéficient en outre d'un nouveau « congé de deuil » en cas de décès d'un enfant (ou d'une personne à charge) de moins de 25 ans.

Ce congé de deuil est d'une durée de 8 jours ouvrables, fractionnables, et peut être pris dans l'année suivant le décès.

À la différence du congé pour décès, il n'y a pas de congé de deuil pour le décès d'un enfant de 25 ans ou plus lui-même parent.

## 3) Rémunération du salarié

Il faut ici distinguer les deux congés.

Durant le congé pour décès, le salarié bénéficie comme aujourd'hui du maintien de son salaire.

Durant le congé de deuil, le salarié voit également son salaire maintenu par l'employeur, compte tenu le cas échéant des indemnités versées par la sécurité sociale. Ce congé est en effet pris en charge pour partie par la sécurité sociale, puisqu'il donne droit, selon les mêmes conditions de liquidation et de versement, à des IJSS calculées comme en matière de maternité (soit environ 79 % du salaire brut, dans la limite de 89,03 € bruts par jour 2020). Un dispositif de subrogation de plein droit permet à l'employeur de percevoir les IJSS.

Comme le congé pour décès, le nouveau congé de deuil est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Le congé de deuil est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement de la participation.

Ces mesures s'appliqueront aux décès intervenant à compter du 1er juillet 2020. Un décret doit préciser les conditions de fractionnement du congé de deuil de 8 jours.

## 4) Protection contre le licenciement

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant (ou de la personne à charge) de moins de 25 ans.

L'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail, sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant.

Cette mesure s'applique dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 10 juin.

---

## VII. Coronavirus : application du mécanisme de prorogation des délais aux procédures disciplinaires

**L'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 a prévu un mécanisme exceptionnel de prorogation de différents délais, sans aucune distinction selon la matière concernée, en mettant en place des mécanismes d'interruption ou de suspension des délais qui expirent durant une certaine période. Les délais applicables en matière de procédure disciplinaire sont-ils concernés par ces dispositions ?**

Puisque cette ordonnance ne prévoit pas les matières dans lesquelles elle est applicable, a-t-elle vocation à s'appliquer aux différentes formalités et notifications prévues par le code du travail en cas de procédure disciplinaire ou de licenciement ?

**Le ministère de la Justice répond par la positive à cette question : dans un questions-réponses publié sur son site internet, le ministère considère que l'ordonnance n° 2020-306 est « un texte général qui s'applique donc aussi bien en droit civil, qu'en droit commercial ou en droit du travail, et au sein de celui-ci, à la procédure disciplinaire ».**

Pour ce qui est de la procédure disciplinaire, cela concerne principalement deux éléments :

- le délai de prescription de la faute, de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ;
- le délai de notification de la sanction disciplinaire, qui ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Pour ces délais, lorsqu'ils expirent entre le 12 mars et le 23 juin 2020, l'employeur pourra, selon le cas :

- engager des poursuites disciplinaires jusqu'au 23 août 2020 (deux mois après le 23 juin 2020) ;
- ou bien valablement notifier la sanction jusqu'à un mois après la fin de la période juridiquement protégée, soit jusqu'au 23 juillet 2020.

---

## VIII-- Etat des négociations

### ➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

#### ▪ **Négociations en cours :**

- Mise en place de mesures de soutien exceptionnelles dans le cadre du régime de prévoyance de branche pour faire face à la crise sanitaire
- Mise en place d'un accord relatif au développement du dialogue social de branche

#### ▪ **Accords signés :**

- L'accord prévoyant une revalorisation des minima conventionnels de 1,4% sur toute la grille au 1<sup>er</sup> mai 2020 a été signé par la CFDT, FGTA FO et la CFE CGC AGRO. Un « point sur » dédié ainsi que les grilles sur la garantie d'ancienneté et la GAR vous ont été envoyés début mai.
- L'avenant du 5 mai 2020 modifiant les dispositions conventionnelles relatives à la négociation de branche, au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel a été signé par la CFDT, FGTA FO et la CFE/CGC.

#### ▪ **Accords en cours d'extension :**

- L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 (tissus)
- L'accord relatif à la Pro A du 21 janvier 2020

#### ▪ **Accord étendu :**

- L'avenant du 19 décembre 2018 relatif aux forfaits jours

Les prochaines réunions paritaires se tiendront **le 23 juin et le 22 septembre 2020.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Accord mis à signature :**

- L'accord portant diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation du covid-19 et à accompagner les entreprises et les salariés de la branche des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 16 septembre 2020.**

➤ **CCN de la distribution des papiers cartons**

▪ **Accord signé :**

- L'accord salaires du 3 mars 2020 prévoyant une revalorisation des minima conventionnels des employés/ouvriers et des techniciens et agents de maîtrise au 1er avril 2020, ainsi qu'une revalorisation du panier de nuit à 5,90 euros nets et une prolongation jusqu'au 31 décembre 2020 de la majoration transitoire de l'indemnité de licenciement pour les salariés âgés de plus de 50 ans à moins de 55 ans, a été signé par la CFDT, la CFTC, la CGT et FO. Cet accord est entré en vigueur le 1er avril 2020.

**Négociations à venir :**

- Pénibilité
- Apprentissage
- Travail à temps partiel

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **15 septembre 2020**

---

## **IX– Jurisprudence**

▪ **Mention de la qualification sur un CDD de remplacement**

Lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le CDD doit préciser le nom et la qualification du salarié remplacé .

L'absence de cette mention entraîne, selon les juges, la requalification en un contrat de travail à durée indéterminée.

Considérant que cette position constituait une atteinte disproportionnée au principe de liberté contractuelle, l'employeur a présenté une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) à la Cour de cassation.

La Cour de cassation rappelle que le CDD est un contrat dérogatoire, qui ne peut être conclu que dans des cas limitativement énumérés. Imposer la mention du nom et de la qualification de la personne remplacée permet de s'assurer que le CDD a bien été conclu dans l'une des hypothèses légales.

Cette exigence obéissant en outre à un motif d'intérêt général, celui de la lutte contre la précarité, l'atteinte ainsi portée à la liberté contractuelle n'est pas disproportionnée.

La Cour de cassation confirme donc l'absence de contrariété entre le bloc de constitutionnalité et le caractère impératif de la mention du nom et de la qualification du salarié remplacé pour la conclusion d'un CDD de remplacement.

**Cass. Soc. 18 mars 2020, n° 19-21535 FSPB**

- **Régime social des prêts accordés à titre de secours par un employeur à ses salariés**

Dans cette affaire, un employeur, 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.

Dans une « observation pour l'avenir », l'URSSAF avait fait savoir à l'employeur que les sommes versées 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, dans un attendu de principe, que « **les secours attribués en considération de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale** ».

De plus, le fait que ce soit l'employeur (et non le CSE) qui ait versé des prêts à titre de secours importe peu, dès lors que ces prêts répondent à une situation individuelle nécessitant leur attribution.

**Cass. civ., 2e ch., 12 mars 2020, n° 19-13341 FPBI**

- **Protection de la maternité et licenciement lié au refus d'application d'un accord de mobilité**

Sous peine de nullité, le licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté n'est autorisé que si l'employeur justifie d'une faute grave ou de son impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

En l'espèce, un accord de mobilité avait été signé.

Une salariée qui avait notifié à son employeur son état de grossesse s'était ainsi vu proposer une mobilité. Et elle avait été licenciée suite à son refus d'accepter cette proposition.

Pour la Cour de cassation, le refus par une salariée enceinte de voir appliquer à son contrat de travail les stipulations d'un accord de mobilité interne « **ne caractérise pas, par lui-même, l'impossibilité dans laquelle se trouve l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement** ».

En d'autres termes, la Cour de cassation écarte la règle suivant laquelle la cause du licenciement est préconstituée en cas de refus d'application d'un accord de mobilité interne. Lorsque le refus émane d'une salariée enceinte, les dispositions protectrices dont elle bénéficie doivent prévaloir.

Le licenciement est donc nul.

Rappelons que l'accord de performance collective a remplacé les accords de mobilité interne. Désormais, il est expressément prévu que le licenciement consécutif au refus du salarié repose sur une cause réelle et sérieuse.

Contrairement aux licenciements prononcés suite à un refus d'application d'un accord de mobilité interne, il existe ainsi une présomption légale de justification des licenciements prononcés suite aux refus d'application d'un accord de performance collective.

Si la logique sous-jacente à la décision rendue par la Cour de cassation devrait conduire à considérer que la solution dégagée ci-dessous s'applique à ces nouveaux accords de réorganisation de l'entreprise, rien ne permet donc de l'affirmer. Il appartiendra à la Haute juridiction de le préciser.

**Cass. Soc. 4 mars 2020, n° 18-19.189**