

SYNTHESE DU WEBINAR ORGANISE EN COLLABORATION AVEC LE CABINET DLA PIPER
JEUDI 9 AVRIL 2020 SUR LE DROIT DU TRAVAIL EN TEMPS DE CRISE SANITAIRE

Cette note synthétise les différents points abordés lors du webinaire organisé par l'Alliance et Coordination Sud, en collaboration avec DLA Piper, ce jeudi 9 avril 2020, en présence de Docteur Özgür Kahale et Maître Jérôme Halphen, respectivement directrice du département Pro Bono Europe et associé spécialisé en droit du travail du cabinet DLA Piper. Nous tenons à les remercier tout particulièrement pour leur disponibilité et la clarté de leurs propos.

Le webinar a eu pour vocation d'apporter des réponses aux problématiques rencontrées par les organisations, dans leurs actions, en matière de droit du travail sur le fondement des ordonnances adoptées dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire actuel. Quatre grandes problématiques ont été abordées : chômage partiel, rupture conventionnelle de contrats de travail, droit de retrait et indemnisation en cas de manquement de l'employeur.

SOMMAIRE

I. Chômage partiel

I-1 Demande d'activité partielle

- I-1.1 Consultation du Comité social et économique
- I-1.2 Inscription de la demande par l'administration
- I-1.3 Motivation de la demande
- I-1.4 Modification de la demande
- I-1.5 Cas du particulier employeur

I-2 Modalités de mise en place du chômage partiel

- I-2.1 Durée du temps de travail
 - Réduction partielle
 - Réduction totale
 - Possibilité de modulation mensuelle du temps d'activité par l'employeur

I-2.2 Organisation du temps de travail

I-2.3 Personnes pouvant être assujetties au chômage partiel

- Représentant du personnel et opposition à la mise au chômage partiel
- Stagiaires
- Cadres dirigeants
- Expatriés

I-2.4 Chèques-déjeuner

I-3 Rémunération

I-3.1 Montant de la rémunération

- Principe
- Cas spécifique du particulier employeur

I-3.2 Cotisation mutuelle

I-4 Primes

I-4.1 Prime sur le pouvoir d'achat

I-4.2 Intéressement à la participation

I-5 Indemnités de travail

I-6 Droits à la retraite

I-7 Congés payés et RTT

I-7.1 Possibilité pour l'employeur d'imposer aux salariés de prendre leurs congés payés ou leurs RTT

I-7.2 Acquisition de congés payés

I-7.3 Calcul du nombre de jours de RTT

I-8 Arrêts de travail

I-8.1 Arrêt maladie

I-8.2 Congé maternité

I-8.3 Accident du travail

I-8.4 Subrogation

I-8.5 Visites médicales

I-9 Sortie du chômage partiel

II. Rupture conventionnelle du contrat de travail

II-1 Entretien préalable

II-2 Homologation de la convention

III. Droit de retrait

IV. Indemnisation pour manquements de l'employeur à ses obligations

I. Premièrement, Maître Halphen a abordé la question du chômage partiel.

I-1 S'agissant de la demande d'activité partielle, celle-ci doit être faite par le biais d'une inscription sur le site officiel mis en place par le gouvernement.

I-1.1 A cette demande doit être joint le procès-verbal de consultation du Comité social et économique (ci-après « CSE ») de l'entreprise, pour autant que l'entreprise soit assujettie à l'obligation de mise en place du CSE – tel est le cas des entreprises employant au moins 50 salariés. Le CSE doit être consulté, et donner son avis, à la fois sur le *principe* du recours au chômage partiel et sur les *modalités* de mise en œuvre du chômage partiel au sein de l'entreprise pendant la période épidémique de covid-19 (par ex., les conditions dans lesquelles il serait recouru au télétravail ou dans lesquelles les salariés continueraient à travailler sur le lieu de travail habituel, les mesures de protection sanitaire, le nombre de salariés concernés).

A cet égard, il convient d'ailleurs de préciser que le régime en vigueur sur ce point a été assoupli par les ordonnances à deux égards.

D'une part, il ne s'agit pas ici que de recueillir l'avis du CSE, que celui-ci soit positif ou négatif. A l'inverse, il n'est pas nécessaire d'obtenir ni l'accord ni de mettre en place des négociations avec le CSE pour passer au chômage partiel.

D'autre part, étant donné l'urgence dans laquelle se trouvent plusieurs entreprises, les consultations du CSE peuvent être réalisées postérieurement à la mise en place du chômage partiel, dans un délai de 2 mois à la suite de l'inscription de la demande.

I-1.2 Une fois finalisée, l'administration est tenue d'inscrire cette demande dans le délai prévue par les ordonnances : initialement de 15 jours, ce délai a été réduit à 48 heures. La demande fait alors l'objet d'une réponse par l'administration. A défaut de réponse expresse dans le délai, le silence de l'administration emporte décision implicite d'acceptation de la demande de chômage partiel.

I-1.3 Le recours au chômage partiel doit, par ailleurs, être motivé. L'employeur doit démontrer en quoi la crise empêche l'entreprise et les salariés de travailler, purement et simplement ou de manière normale. Il doit justifier avoir fait tout ce qui était en son pouvoir pour éviter le chômage partiel. Il s'agit donc là d'une motivation donnant lieu à une analyse concrète et factuelle de la part de l'administration.

A ce titre, la baisse de l'activité de l'entreprise ou encore le fait que l'activité de l'entreprise suppose un contact avec la clientèle, auquel les mesures de confinement font obstacle, rendant ainsi l'exercice de l'activité de l'entreprise impossible, constituent des motifs pouvant être invoqués. L'appréciation de ces motifs dépendra de la particularité de l'activité.

Dans le cadre de cette motivation, l'employeur doit, lorsqu'il s'adresse au CSE pour obtenir son avis, détailler les postes concernés par cette impossibilité d'exercice de l'activité. Il n'est néanmoins pas nécessaire de préciser les raisons de l'assujettissement au chômage partiel pour chaque salarié pris individuellement.

I-1.4 A toutes fins utiles, il s'agirait ici de préciser qu'il est possible pour l'employeur de modifier sa demande pour y ajouter de nouveaux cas, ultérieurement à son inscription. Toutefois, si l'employeur est considéré par l'administration comme ayant déjà eu recours à l'activité partielle dans les 36 mois précédents, celui-ci sera assujéti à une obligation complémentaire de formation ou de maintien de l'emploi.

Or, il n'est pas impossible qu'une demande de modification et/ou d'extension de sa demande initiale de chômage partiel soit en réalité considérée comme une nouvelle demande par l'administration. Le résultat en serait alors que l'employeur se verrait opposer ces obligations complémentaires. Modifier la durée de la demande initiale serait, dès lors, peu conseillé.

I-1.5 S'agissant du cas spécifique du particulier employeur, la démarche administrative est différente. Le dispositif d'activité partielle passe devant le Cesu.

Le particulier employeur doit indiquer le nombre d'heures perdues sur le site internet du Cesu. Le dispositif correspondant existe déjà. Il est possible, dès à présent, pour les particuliers employeurs de s'y enregistrer et d'y faire les démarches nécessaires.

I-2 S'agissant des modalités de mise en place du chômage partiel, quatre points ont été abordés.

I-2.1 Premièrement, la question de la durée du temps de travail a été traitée. L'employeur a la possibilité de réduire le temps de travail, soit totalement, soit en partie seulement.

D'une part, en cas de *réduction partielle* du temps de travail, l'employeur a alors le choix d'opter, selon différentes considérations, entre un travail sur le lieu de travail ou le télétravail.

En cas de télétravail, il sera possible au salarié de cumuler activité partielle et garde d'enfant. Hors du temps de travail effectif, le salarié pourra en effet, notamment ; mettre à profit son temps au bénéfice de la garde de ses enfants. Néanmoins, le salarié qui se trouverait dans l'impossibilité d'exercer son activité professionnelle en raison de la nécessaire garde à temps complet de ses enfants devra en attester sur l'honneur auprès de son employeur.

En revanche, et *d'autre part*, si l'employeur a opté pour une *réduction totale* du temps de travail – c'est-à-dire, s'il a opté pour un chômage partiel à 100% –, il ne lui sera pas possible d'imposer le télétravail à ses salariés. Au cas contraire, cela serait constitutif du délit de travail dissimulé et pourrait faire l'objet d'une sanction pénale.

En tout état de cause, il est possible pour l'employeur de moduler le temps d'activité par salarié d'un mois à l'autre, en passant par exemple d'un temps d'activité de 80% à 25%. En effet, quand l'employeur inscrit la demande de temps partiel auprès de l'administration, il précise le temps pour lequel cette mesure d'assujettissement des salariés au chômage partiel leur sera opposable. Mais, chaque mois, l'employeur fait une demande d'indemnisation auprès de l'administration (cf *infra.*, I-3) et peut, à cette occasion, moduler le temps d'activité de ses salariés.

I-2.2 Deuxièmement, une autre question, relative à l'organisation du temps de travail, émerge également. Cette question doit être soumise pour avis au CSE à l'occasion de sa consultation, le cas échéant, lors de l'inscription de la demande de mise en chômage partiel auprès de l'administration.

Néanmoins, et en toute hypothèse, l'employeur est libre de décider comment organiser le temps de travail de ses salariés lorsque ces salariés sont en activité partielle réduite.

En pratique, il est ainsi souvent prévu que le travail sera réalisé sur des journées entières, et ce, afin de réduire les difficultés en matière de paie liées aux activités réduites des salariés en temps partiel en cas de forfait jour.

I-2.3 Troisièmement, s'agissant des personnes pouvant être assujetties à la mise au chômage partiel, quatre points ont été abordés.

Le premier point a porté sur le fait de savoir s'il serait possible pour les salariés de s'opposer à la mise au chômage partiel. A cet égard, il doit être noté que la mise en chômage partiel n'entraîne pas une modification du contrat de travail. Les salariés ne peuvent donc pas s'y opposer, en principe. Néanmoins, la jurisprudence prévoit une exception à ce principe pour les salariés protégés. Ceux-ci disposaient de la possibilité de s'opposer à leur mise au chômage partiel et devaient alors être rémunérés à 100%. Toutefois, les ordonnances ont clairement modifié cette jurisprudence en prévoyant que les salariés protégés n'ont plus la possibilité de faire opposition à une telle décision de leur employeur, à moins que leur contestation soit émise au nom de l'intégralité des salariés ou de la section de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. L'idée de l'ordonnance est ainsi d'éviter que soient seulement assujettis au chômage partiel les représentants, comme moyen de représailles. Ainsi, si au sein d'une équipe, seule une partie est mise au chômage partiel, il est possible de refuser cette mesure.

Le deuxième point a eu trait à la possibilité d'assujettir les stagiaires au chômage partiel. Les stagiaires n'étant pas des salariés de l'entreprise, ils ne peuvent pas être assujettis à la mise au chômage partiel et sont donc exclus des dispositifs y étant relatifs. Il convient en ce cas de se référer à la convention de stage, afin de déterminer si l'entreprise a l'obligation de maintenir l'indemnité qui a vocation à être versée au titre du stage. Cette question peut d'ailleurs être discutée avec l'organisme de formation concerné.

Le troisième point a porté sur la possibilité d'assujettir les cadres dirigeants au chômage partiel. En principe, ceux-ci n'étant pas soumis à la durée légale du travail, ils ne peuvent pas non plus être soumis au chômage partiel. Néanmoins, il est possible que cette règle fasse l'objet d'un aménagement. Un décret est d'ailleurs attendu sur ce point – celui-ci concernait notamment les VRP, mais il est possible qu'une disposition porte sur les cadres dirigeants.

Le quatrième point a eu pour objet la question des salariés bénéficiant d'un contrat de travail de droit français mais travaillant depuis, ou sur, le territoire d'un pays tiers, c'est-à-dire les « expatriés ». Ils ne sont pas éligibles au chômage partiel. Seuls les salariés soumis à un contrat de travail de droit français et travaillant sur, ou depuis, le territoire français sont éligibles à cette mesure. Cette exclusion date déjà de 2013 et est, encore aujourd'hui, d'actualité.

D'ailleurs, si, localement, ces salariés sont confinés, il serait possible de considérer que la situation équivaudrait à un cas de force majeure. Une telle situation ne justifie en aucun cas la rupture du contrat de travail mais libère l'employeur de son obligation de payer le salaire. Néanmoins, si l'employeur continue de rémunérer son salarié expatrié confiné, la somme d'argent versée à ce titre sera alors considérée comme relevant de son salaire.

En tout état de cause, si le salarié expatrié est rapatrié en France, il sera alors localisé sur le territoire français et ne travaillera donc plus sur, ou depuis, le territoire d'un pays tiers. Il pourra alors être soumis au chômage partiel, si un tel assujettissement est justifié par les circonstances. N'étant pas couvert par le CSE au titre de son contrat de travail, la demande de mise au chômage partiel de ce salarié rapatrié n'aura pas vocation à être couverte par le CSE.

Quoi qu'il en soit, quelle que soit la taille de l'entreprise et qu'elle ait ou non un CSE, dès lors que l'employeur a pris la décision d'assujettir ses salariés à la mise au chômage partiel, il est tenu de les en informer. Aucune obligation ne lui est faite d'y procéder par écrit. Mais les salariés doivent, en substance, être tenus informés de la façon dont s'organise l'entreprise, sans que de délai ne soit prévu à cet égard. Le plus tôt sera donc le mieux.

I-2.4 Quatrièmement, s'agissant des chèques-déjeuner pendant le chômage partiel, l'employeur sera tenu de les maintenir ou non en fonction de la situation.

Tout d'abord, il convient de préciser que l'employeur ne sera tenu de fournir des chèques-déjeuner à ses salariés que dans l'hypothèse où la réduction du temps de travail ne serait pas totale, c'est-à-dire dans le cas où la réduction de l'activité ne serait que partielle.

Dans l'hypothèse où le salarié continue de travailler, le versement de chèques-déjeuners dépendra de son temps de travail. S'il fait des journées complètes, il conservera le bénéfice des chèques-déjeuner. Par ailleurs, et dans la pratique, si le salarié travaille le matin il continuera d'en bénéficier, mais pas s'il ne travaille que l'après-midi.

I-3 S'agissant de la rémunération en temps de chômage partiel, deux points ont été abordés.

I-3.1 Premièrement, Maître Halphen a traité la question du montant de la rémunération devant être versé par l'employeur au salarié en temps de chômage partiel. Pour ce faire, il a distingué deux cas.

A titre de principe, l'employeur est tenu à une obligation de rémunération d'au moins 70% du salaire brut et 95% de l'allocation en salaire net. Chaque mois, l'employeur transmet à l'administration les données sur le nombre de salariés assujetti au chômage partiel, de sorte que l'administration lui rembourse ce montant. Toutefois, une particularité doit être soulignée : les salaires qui excèdent 4,5 fois le montant du SMIC ne sont pas pris en charge au-delà de ce montant par l'administration.

En toute hypothèse, l'employeur demeure libre de compléter, par une décision unilatérale, le salaire brut de ses salariés au-delà des 70% prévus. Néanmoins, l'administration ne rembourse pas le montant allant au-delà des 70% du salaire brut prévu par l'ordonnance.

Ce complément ne sera pas, tel que cela est le cas des 70% prévus par l'ordonnance, soumis aux charges sociales. L'ensemble de la rémunération suit donc le même régime : celui de la non-soumission intégrale à charges.

Enfin, il convient de préciser que, dans le cas où la convention collective prévoit un versement au-delà des 70% prévus par les ordonnances, l'employeur y demeure tenu.

A toutes fins utiles, il convient de rappeler que l'employeur reste en charge de la gestion de la paie. La mise au chômage partiel n'a donc pas d'impact, notamment, sur le prélèvement à la source sur la base du taux préconisé par l'administration fiscale. Si le salarié pose ses jours de congés payés ou de RTT, le régime social applicable prévoit qu'aucune charge sociale patronale sur allocation peut être prélevée. S'agissant de la charge salariée, celle-ci est de 6,7% de 88,5% de l'allocation versée.

Par exception, s'agissant spécifiquement des particuliers employeurs, ceux-ci sont tenus de payer leurs salariés comme ils l'étaient avant leur assujettissement au chômage partiel. L'URSSAF remboursera alors aux particuliers employeurs le montant correspondant.

I-3.2 Deuxièmement, Maître Halphen a abordé la question plus délicate du prélèvement de la cotisation mutuelle du salarié. En principe, les couvertures complémentaires ont vocation à continuer à s'appliquer en temps de chômage partiel.

Toutefois, afin de déterminer quelle réponse apporter à chaque cas individuel, il conviendrait de regarder le contrat de travail, afin de pouvoir déceler si le salarié se trouverait dans un cas de suspension et pour déterminer le montant de cotisation applicable.

En pratique, la cotisation mutuelle est, la plupart du temps, forfaitaire. Il ne s'agirait donc pas d'un taux du salaire à prélever, mais seulement d'un montant prédéfini. Dans le cas contraire, pour répondre à cette question, il conviendra de se rapprocher de l'assureur pour déterminer la base de calcul en vigueur, qui sera alors souvent l'indemnisation de 70% (cf *supra.*, I-3.1).

I-4 S'agissant des primes, leur calcul et leur versement ne sont pas nécessairement liés à l'épidémie du covid-19. Tout dépend de la manière dont la prime a été mise en place au sein de l'entreprise et les critères de répartition qui ont été adoptés.

I-4.1 S'agissant plus particulièrement de la prime sur le pouvoir d'achat, l'ordonnance est venue en majorer le montant. Celle-ci étant précédemment de 1 000 euros, elle peut désormais passer à 2000 euros. En dessous de tels montants, il n'est pas nécessaire qu'un accord d'intéressement ait été conclu. Au contraire, au-delà, un tel accord doit avoir été conclu et cet accord doit prévoir que le montant de la prime puisse être modulé selon la situation du salarié, selon que le travail soit effectué dans les locaux ou en télétravail, ou autres. Cette prime de pouvoir d'achat peut être décalée jusqu'au 31 août 2020.

I-4.2 S'agissant spécifiquement de l'intéressement à participation, il convient de mentionner le fait que la loi tient compte du temps travaillé par le salarié pendant la période de chômage partiel afin de procéder au calcul de son intéressement à participation.

I-5 S'agissant des indemnités de travail, celles-ci doivent être versées si l'employeur est obligé de soumettre ses salariés au télétravail. Cette obligation n'est pas à proprement parler liée au covid-19 mais résulte de la jurisprudence. Il n'est toutefois pas prévu de montant minimum, ni de montant maximum, pour cette indemnité de télétravail.

Néanmoins, sur le site de l'URSSAF, il est possible de verser une indemnité forfaitaire exonérée des charges sociales et relativement faible.

I-6 S'agissant de l'impact de la mise en chômage partiel sur le calcul des droits à la retraite des salariés, le dispositif a été conçu afin d'être le plus neutre possible. La sécurité sociale estime donc que la période de chômage partiel est équivalente à une période normale, celle-ci étant considérée comme une période travaillée.

L'attribution de points de retraite complémentaire aura donc bien lieu si l'activité partielle a duré au moins 60 heures chômées au cours de la dernière année.

Toutefois, ce que le salarié perçoit de la part de son employeur ne rentre pas dans le calcul des vingt-cinq meilleures années.

I-7 S'agissant des congés et des RTT en temps de chômage partiel, trois points ont été traités.

I-7.1 Premièrement, Maître Halphen a précisé que la logique sous-jacente à l'ordonnance en la matière est de faciliter le fait pour les employeurs de pouvoir imposer à leurs salariés de prendre leurs congés payés et de poser leurs jours de RTT.

Toutefois, pour les congés payés, la possibilité pour l'employeur de les imposer est limitée en ce que, d'une part, seuls ceux en cours d'acquisition et, d'autre part, seulement si l'accord l'entreprise le permet, sont concernés. La question se pose alors de savoir s'il est possible, en cette période, d'étendre le champ des dispositions de l'accord d'entreprise afin de pouvoir y inclure une telle possibilité. A cet égard, l'accord collectif peut être conclu :

- dans les entreprises de moins de 11 salariés, avec des délégués syndicaux, pour autant qu'il y ait bien au moins un délégué syndical dans l'entreprise et que celui-ci ait obtenu la majorité des voix lors des dernières élections ;
- dans les entreprises employant entre 11 et 50 salariés, avec des salariés mandatés par accord syndical aux fins de pouvoir ratifier l'accord ;
- dans les entreprises de plus de 50 salariés, avec des élus au CSE qui ont recueilli la majorités des voix, soit seul, soit à plusieurs.

I-7.2 Deuxièmement, la loi prévoit bien que les salariés continuent à acquérir des congés payés pendant le chômage partiel.

I-7.3 Troisièmement, une question a été posée concernant les impacts du chômage partiel sur le calcul du nombre de jours de RTT. Afin d'y répondre, Maître Halphen a distingué deux logiques : la logique d'acquisition et la logique forfaitaire.

A titre liminaire, il a précisé que l'activité partielle n'est pas considérée comme une période de travail à cet égard.

D'une part, si les RTT sont soumis à une logique d'acquisition, celle-ci est destinée à réduire le temps de travail. En ce cas, l'activité partielle ne génère pas de droit à RTT.

D'autre part, si les RTT sont soumis à une logique forfaitaire, le salarié est réputé commencer son activité partielle avec un stock de jours de RTT. Il n'est alors pas possible de considérer que le chômage partiel comme des jours de RTT, à moins que le salarié décide de poser ses jours de RTT à ce moment-là. Mais, outre cette dernière hypothèse, l'activité partielle n'entraîne pas de diminution du nombre de jours de RTT préalablement acquis.

I-8 S'agissant des arrêts de travail, cinq questions ont été traitées.

I-8.1 S'agissant des arrêts-maladies, l'administration permet aux salariés d'en bénéficier pour assurer la garde d'enfants de moins de 16 ans ou de personnes fragiles. D'ailleurs, les ordonnances ont supprimé le délai de carence applicable en la matière et la condition d'ancienneté pour le maintien du salaire qui existait auparavant.

Par ailleurs, si le salarié tombe malade pendant le chômage partiel, cela sera constitutif d'un motif d'arrêt de travail. L'employeur n'a alors pas l'obligation de verser l'indemnité prévue au titre du télétravail mais est maintenu le salaire sur la base du montant d'indemnité de chômage partiel prévu à hauteur minimale de 70% du salaire brut.

Sur ce point, l'ordonnance est applicable à compter du 16 mars.

I-8.2 Par ailleurs, dans le cadre de l'activité partielle, les congés maternité demeurent et sont toujours soumis au régime qui leur était payé préalablement à l'entrée en activité partielle.

I-8.3 La question a également été posée de savoir s'il était possible d'avoir un accident du travail en cas de chômage partiel. Pour y répondre, Maître Halphen a distingué deux cas de figure : si l'activité réduite à temps partiel est effectuée sur le lieu de travail, ou si elle est réalisée en télétravail.

D'une part, si l'activité réduite à temps partiel est effectuée sur le lieu de travail, il ne fait aucun doute que le salarié peut y subir un accident de travail. En ce cas, un accident lors du trajet pourra également être qualifié d'accident de travail.

D'autre part, si l'activité réduite à temps partiel est effectuée en télétravail, il n'est pas impossible que le salarié subisse un accident de travail pendant son *temps de travail*, quand bien même celui-ci surviendrait à son domicile. A l'inverse, si l'accident est subi lors d'un arrêt pour garde d'enfant, il ne pourra pas être qualifié d'accident de travail, le salarié n'étant alors pas sous le contrôle de l'employeur. Il en sera de même pour les accidents de trajet.

I-8.4 De plus, à défaut de disposition en sens contraire, toute subrogation a vocation à continuer de s'appliquer en cette période. Il convient néanmoins de préciser qu'il n'est toujours pas possible de subroger à moins de pouvoir justifier d'au moins un an d'ancienneté.

I-8.5 Enfin, et de manière plus large, a été posée la question du maintien, ou non, des visites médicales. A cet égard, Maître Halphen a pris soin de préciser que deux situations se distinguent : les cas où le report de la visite est possible, le cas où le report de la visite n'est pas envisageable. La question est réglée par le récent décret en date du 9 avril 2020.

D'une part, il n'est pas possible de reporter les visites ultérieures à l'embauche eu égard aux salariés vulnérables, tel que les femmes enceintes, les personnes handicapées ou présentant des conditions de santé aggravantes.

D'autre part, il est possible de reporter les visites ultérieures à l'embauche pour tous les autres salariés, ainsi que les visites de prévention et d'information, telles celles réalisées à l'occasion du recrutement. Le choix du maintien ou non de ces visites revient au seul médecin. Celui-ci peut alors reporter la visite sur une période de 3 mois.

I-9 S'agissant de la sortie du chômage partiel, juridiquement, l'employeur devra informer les représentants de la date de sortie et de la façon prévue pour organiser la reprise du travail.

Eu égard à l'administration, l'employeur aura la possibilité d'interrompre la mise au chômage partiel de ses salariés, quand bien même la demande inscrite avait été initialement prévue pour une plus longue durée. Il sera alors possible de solliciter, de manière anticipée, le remboursement de l'indemnité de chômage partiel via le site internet.

Enfin, il s'agirait de ne pas oublier d'informer les salariés de cette reprise.

II. Deuxièmement, Maître Halphen a abordé la question de la rupture du contrat de travail en cette période de crise sanitaire, et plus particulièrement des ruptures conventionnelles.

II-1 Il a rappelé la nécessaire et première phase du licenciement, supposant l'organisation d'un entretien préalable. Le contexte de confinement en rend certes l'organisation plus difficile qu'auparavant, mais pas impossible.

II-2 De plus, il a mis en avant une difficulté que ne résolvent pas les ordonnances. Celles-ci étaient destinées à proroger la plupart des délais qui existent juridiquement et dont dispose l'administration pour instruire les demandes. Or, à cet égard, le stade de l'homologation devient problématique, puisque le délai de 15 jours y étant applicable a été prorogé jusqu'au 24 juillet. Ainsi, lorsqu'est conclue une rupture conventionnelle aujourd'hui, il n'est pas possible de définir avec certitude la date à laquelle le contrat de travail prendra fin.

Deux possibilités s'offrent alors aux employeurs. Soit, ils peuvent prévoir une date de prise d'effet de la rupture conventionnelle en août ou en septembre. Soit, ils peuvent ne rien prévoir dans la convention de rupture et prendre acte des évolutions futures.

En tout état de cause, une position officielle de l'administration est attendue sur ce point, et ce, d'autant plus que les Direccte ont des positions divergentes. Une alternative pourrait consister à tenter d'obtenir de la part de l'administration une période explicite. Toutefois, cette alternative est peu prometteuse, eu égard aux nombreuses difficultés rencontrées pour prendre contact avec la Direccte en cette période.

III. Troisièmement, Maître Halphen a répondu aux questions portant sur l'exercice de leur droit de retrait par les salariés en cette période.

L'employeur est tenu à des obligations d'hygiène et de sécurité à l'égard de ses salariés. Dans la période actuelle, cette obligation peut impliquer que l'employeur demande à ses salariés de télétravailler ou, si cela n'est pas possible, qu'il leur fournisse masques, gel hydro-alcooliques et attestation de déplacement professionnel afin que les salariés puissent se rendre sur le lieu de travail et y réaliser leur travail en toute sécurité.

Dans le cas contraire, les salariés peuvent exercer leur droit de retrait, en justifiant d'un risque grave et imminent pour leur santé. Cette démonstration dépendra des différents éléments d'espèce : par exemple, le fait que l'employeur ne fournisse pas d'attestation de déplacement justifiera de l'impossibilité pour le salarié de se déplacer et d'exercer son travail et justifierait ainsi de l'exercice de ce droit de retrait.

Cette possibilité est aussi valable pour les salariés des particuliers employeurs. Ceux-ci relèvent en effet du code du travail. Bien qu'une partie de ses dispositions leur soient spécifiques, l'obligation de sécurité et d'hygiène relève des grands principes du droit du travail. Dès lors, cette obligation vaut également pour les particuliers employeurs.

A toutes fins utiles, il apparaît crucial de rappeler que si la convention collective prévoit un régime spécifique pour le droit de retrait, celui-ci devra être appliqué. Néanmoins, quand bien même le droit de retrait ne serait pas prévu par la convention collective, le salarié reste libre d'exercer son droit de retrait en vertu des dispositions du code du travail y étant relatives.

IV. Quatrièmement, Maître Halphen a abordé le thème de l'indemnisation en cas de manquement de l'employeur à certaines de ses obligations.

S'il est vrai que l'ordonnance sur le fonctionnement de la justice a prévu que les audiences pour mesures urgentes avaient vocation à être maintenues, très peu de conseils de prud'hommes sont restés ouverts en cette période de crise sanitaire.

Ainsi, la majorité du contentieux en matière de droit du travail aura vocation à se résoudre après la sortie de l'état d'urgence sanitaire actuel.

V. Nous espérons que ces différents éléments vous auront été utiles et vous auront fourni des éléments de réponse aux problématiques rencontrées dans le cadre de vos activités.

N'hésitez pas à nous transmettre toutes vos questions par mail à l'adresse suivante : allianceadh@gmail.com.

Bien amicalement,

Tout l'équipe AADH