



Fédération Générale des Transports C.F.T.C

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens



Veille Juridique Sociale FGT

Du 1^{er} au 15 Novembre 2020

Sommaire :

[L'administration détaille le dispositif d'APLD dans un questions-réponses](#)

[La mise en activité partielle des personnes vulnérables n'est plus un droit](#)

[Les paramètres de l'activité partielle seront révisés au 1^{er} janvier 2021](#)

[Les employeurs sont-ils libres de refuser le télétravail malgré le reconfinement ?](#)

[Comment réagir en entreprise lorsqu'un salarié est considéré comme un cas contact ?](#)

[Les modalités du congé de proche aidant et son indemnisation](#)

[Du bon usage de la rupture conventionnelle collective](#)

L'administration détaille le dispositif d'APLD dans un questions-réponses

Mis en place par la Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, puis précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) a vocation à soutenir les entreprises qui connaissent des difficultés durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité. Il permet à celles confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Dans un questionnaire publié le 22 octobre, l'administration détaille ce dispositif :

Les règles de l'activité partielle de droit commun s'appliquent-elles à l'APLD ? : Les règles de l'activité partielle de droit commun, qu'elles soient codifiées ou transitoires, s'appliquent au dispositif d'APLD à l'exception des dispositions expressément exclues. Ainsi, ne sont pas applicables :

- La majoration obligatoire du taux d'indemnité versée au salarié en cas de formation pendant les heures chômées,
- La possibilité de recourir à l'activité partielle de longue durée de manière individualisée,
- Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2020 ?
- Les modalités de recours à l'activité partielle de droit commun (motifs de recours et délais d'acceptation),
- Le contingent d'heures indemnisables applicable à l'activité partielle (pour l'APLD, application d'un plafond de 40%),
- La durée d'autorisation et les engagements pris en matière d'activité partielle,
- Les règles de remboursement des allocations d'activité partielle,
- Les taux d'allocation et d'indemnité qui sont majorés en APLD par rapport à l'activité partielle de droit commun.

Quelle est la durée du dispositif ? Le bénéfice de l'allocation est accordé dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Pour illustrer ces règles, l'administration fournit l'exemple suivant : un accord collectif ou un document unilatéral pris en application d'un accord de branche prévoyant un recours au dispositif sur une durée totale de 24 mois permet à l'entreprise :

- De recourir à l'APLD durant 12 mois,
- Puis de revenir à une activité normale durant six mois sans recourir au dispositif,
- Puis de recourir de nouveau à l'APLD durant 12 mois.

Il n'est pas nécessaire de préciser dans l'accord ou le document le planning prévisionnel de recours au dispositif. Seule doit être indiquée la durée totale de recours envisagée.

Comment les salariés sont informés de leur placement ou de la fin de placement en APLD ? En l'absence de modalités d'information prévues par les textes, l'accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement ou le document unilatéral pris en application de l'accord de branche (si ce dernier le précise), peut prévoir des modalités particulières d'information des salariés et des représentants du personnel ainsi que des délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salariés en APLD. A titre d'exemple, les questions-réponses précise que l'employeur peut indiquer dans l'accord ou le document unilatéral que les modifications de planning (temps travaillé et non travaillé) ne peuvent être imposées au salarié dans un délai inférieur à 48 heures. Le délai de prévenance de placement des salariés en APLD doit s'entendre d'un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. En outre, il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salariés concernés par l'accord ou le document unilatéral de l'employeur. En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés. Un accord ou un document ne faisant référence qu'à un pourcentage de salariés serait contraire à la réglementation.

Le recours à l'APLD peut-il être individualisé ? Non. En revanche, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement selon un système de roulement au sein d'une même unité de production, ateliers, services, etc...

Quels engagements de maintien de l'emploi et de formation ? L'accord collectif définit les engagements en matière d'emploi. A défaut de précision dans l'accord, l'engagement porte sur l'intégralité des emplois du groupe, de l'établissement ou de l'entreprise. En l'absence de mention contraire dans l'accord de branche, les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

En matière de formation, il est recommandé que les périodes chômées puissent être mises à profit pour conduire des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, et pour maintenir et développer les compétences des salariés. Il est possible de mobiliser notamment les OPCO, le FNE formation et le FSE pour le financement des coûts de formation engagés pour faire face aux difficultés économiques et conjoncturelles, d'abonder le CPF, de renforcer le plan de développement des compétences, etc...

Quelles sont les conséquences du non-respect des engagements en matière d'emploi ? Le non-respect des engagements en matière d'emploi, entraîne le remboursement de l'allocation par l'employeur qui diffère selon le périmètre d'engagement de maintien dans l'emploi (salariés en APLD et salariés en dehors de l'APLD). Le remboursement n'est pas demandé en cas de départ volontaire dans le cadre d'un PSE ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles individuelles ou collectives). Le remboursement n'est pas non plus exigible dans les deux situations suivantes :

-Si les perspectives d'activité sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif APLD ou le document unilatéral. Il est recommandé de prévoir des indicateurs dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral (chiffre d'affaires, rentabilité, etc...),

-S'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Est-il possible de négocier un accord APLD en même temps qu'un PSE ? Oui. Néanmoins, le remboursement des allocations perçues peut être exigé si les salariés ayant bénéficié du dispositif sont licenciés pendant la période d'application de l'accord APLD, sous réserve des cas d'inexigibilité énoncées ci-dessus ; Si les licenciements économiques concernent des salariés qui ne sont pas en APLD, aucun remboursement ne

pourra être exigé sauf si l'engagement en matière de maintien dans l'emploi incluait les salariés non placés en APLD. En outre, lorsqu'un PSE est négocié en parallèle de l'accord APLD, l'employeur n'est pas contraint de préciser les catégories professionnelles concernées par l'APLD.

Quelle est la réduction maximale de l'horaire de travail ? La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40% de la durée légale et s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dispositif. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. En conséquence, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect du plafond de 40% sur la durée d'application du dispositif (24 mois maximum). Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.

Si le volume d'heures maximum donnant lieu au versement des allocations APLD sur la durée de recours au dispositif prévue dans l'accord (équivalent à la réduction d'activité de 40 % calculée sur la totalité du recours du dispositif dans la limite de 24 mois) est atteint avant la fin du recours au dispositif, il ne sera plus possible de recourir à l'APLD. Ainsi, dans le cadre du suivi de l'accord, l'administration recommande de tenir à jour un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés qui pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salariés.

Quelles sont les conditions de renouvellement du dispositif ? Le dispositif peut être renouvelé tous les six mois, dans la limite de la durée de l'accord, selon les modalités suivantes :

-L'employeur adresse à la Direccte, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en termes de suivi de l'accord et portant sur l'application de la réduction d'activité de 40%,

-La Direccte vérifie les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle au vu du bilan que lui communique l'entreprise,

-Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle longue durée,

-La Direccte, au vu de ce bilan, renouvelle la période d'activité partielle de longue durée et rend une nouvelle décision de validation/homologation.

Le bilan est une pièce constitutive du dossier de renouvellement qui doit être communiqué à la Direccte. En l'absence de ce document, le dossier est considéré comme incomplet. Le délai de validation ou d'homologation ne commencera à courir qu'à compter de la réception de l'ensemble des éléments.

Afin de permettre une continuité dans le bénéfice du dispositif d'APLD, il conviendra de déposer la demande complète au moins 15 jours (dans le cas d'un accord) ou 21 jours (dans le cas d'un document de l'employeur) avant la date de fin d'autorisation.

Quelle articulation avec l'activité partielle de droit commun ? Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut être cumulé sur une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle de droit commun. Toutefois, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle pour l'un des motifs suivants :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie,
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel,
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (dont crise Covid).

En revanche, il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif exceptionnel d'activité partielle et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

Enfin, en ce qui concerne l'articulation avec le dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables et les parents devant garder leurs enfants, les questions-réponses distinguent deux situations :

-Un salarié n'étant pas inclus dans le périmètre APLD peut être placé en activité partielle garde enfants/vulnérables,

-Si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en activité partielle garde enfants/vulnérables, la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 10 %.

La mise en activité partielle des personnes vulnérables n'est plus un droit

Depuis le 12 novembre, la mise en activité partielle n'est plus de droit pour les personnes considérées comme vulnérables à la Covid-19. Elles ne doivent pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier de mesures de protection renforcées sur leur poste de travail. Le texte organise, en outre, une procédure de saisine du médecin du travail en cas de désaccord avec l'employeur sur l'appréciation des mesures de protection mises en œuvre pour sécuriser le travail en présentiel d'un salarié vulnérable.

En application de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, certains salariés particulièrement vulnérables à la Covid-19 peuvent être placés en activité partielle. Pour être ainsi considérés comme vulnérables, les salariés doivent se trouver dans l'une des situations suivantes :

-Etre âgé de 65 ans et plus,

-Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV,

-Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications,

-Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho-pneumopathie obstructive , asthme sévère, fibrose pulmonaire , syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment),

-Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée,

-Etre atteint d'un cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie),

-Présenter une obésité (indice de masse corporelle >30kgm²)

-Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive) liée à une infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules-souches hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.

-Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins,

-Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie,

-Etre au troisième trimestre de la grossesse,

-Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplegie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

Cette liste reprend celle retenue par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020, laquelle est abrogée au même titre que celle définie par le décret n°2020-1098 du 29 août 2020 qui avait été suspendue par le Conseil d'Etat.

Un placement en activité partielle en l'absence d'alternatives :

Lorsque le télétravail n'est pas possible, les personnes à risque de forme grave de Covid-19 peuvent reprendre une activité professionnelle dans la mesure où des mesures barrières renforcées sont mises en œuvre. Conformément à cette position, le décret du 10 novembre ajoute une condition de recours à l'activité partielle qui s'applique à compter du 12 novembre 2020. Les personnes vulnérables ne doivent pas être en mesure de télétravailler à temps complet. Elles ne doivent pas non plus avoir la possibilité de travailler à leur poste en bénéficiant de mesures de protection dites « renforcées » suivantes :

-L'isolement du poste de travail notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles,

-Le respect sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide,

-L'absence ou la limitation du partage du poste de travail,

-Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé,

-Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne afin d'y éviter les heures d'affluence,

-La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Une procédure de saisine du médecin de travail :

Le placement en activité partielle est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin. Les personnes vulnérables qui bénéficient d'un certificat médical produit dans le cadre de l'application du décret du 5 mai 2020 n'ont pas à le faire renouveler et peuvent à nouveau le présenter à leur employeur. Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur l'appréciation des mesures de protection renforcées mises en place, il doit saisir le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Dans l'attente de cet avis, le salarié est placé en activité partielle.

Les paramètres de l'activité partielle seront révisés au 1^{er} janvier 2021

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place pour faire face à la crise sanitaire laissera sa place à un dispositif d'activité partielle de nouveau réformé à compter du 1^{er} janvier 2021 en application de trois décrets du 30 octobre 2020. Plusieurs modalités de mise en œuvre de l'activité partielle seront modifiées : le taux de l'indemnité comme de l'allocation d'activité partielle diminueront et seront respectivement fixés à 60% et 36%. Toutefois, les secteurs et les entreprises les plus touchés par la crise sanitaire continuent à bénéficier de taux majorés jusqu'à fin 2020.

Une Indemnisation des salariés revue à la baisse : Pour les heures chômées, à compter du 1^{er} janvier 2021, le taux de l'indemnité d'activité partielle de droit commun versée au salarié passera de 70% à 60% de la rémunération brute de référence. Le calcul de l'indemnité sera assorti d'un plafond à 60% de 4,5 Smic (27,41 € par heure ou 4.156,43€ sur un mois en 2020). De même, l'indemnité versée par l'employeur ne pourra pas excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié. Par ailleurs, le décret intègre dans le Code du Travail, à compter du 1^{er} janvier 2021, une précision sur les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle actuellement prévue par un autre décret. Les éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, dont bénéficient certains salariés, sont pris en compte dans le calcul de l'indemnité comme de l'allocation d'activité partielle. En effet, leur moyenne sur

les 12 mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle, ou sur la totalité des mois travaillés pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté, est intégrée au salaire de référence.

Une nette réduction de l'allocation d'activité partielle : Pour les heures chômées à compter du 1^{er} janvier 2021, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur pour compenser le versement des indemnités d'activité partielle sera revu à la baisse. Son montant passera de 70% à 36% de la rémunération brute de référence, son plafond passant ainsi à 36% de 4,5 Smic (16,44€ par heure ou 2.493,86€ sur un mois en 2020) ; Quant au plancher de l'allocation, il sera également réduit à 7, 23€ au lieu de 8,03€ (le smic horaire net).

Les employeurs sont-ils libres de refuser le télétravail malgré le reconfinement ?

Si un employeur refuse à son salarié de télétravailler alors que son poste le permet, il doit motiver sa décision et démontrer que la présence du salarié est indispensable pour l'entreprise. Le Ministère du Travail indique également les mesures auxquelles peuvent recourir les inspecteurs du travail face aux entreprises qui refusent de mettre en place le télétravail. Celles-ci vont de la simple lettre d'observation aux poursuites pénales.

Un employeur qui refuserait de mettre en place le télétravail alors que son activité s'y prête pourrait voir sa responsabilité engagée au titre de son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses salariés. C'est parce qu'il permet de préserver la santé des salariés tout en permettant la poursuite des activités économiques que le télétravail doit être mobilisé dès que cela est possible.

La graduation des mesures prises par l'inspection du travail dépendra de l'importance du risque encouru par les salariés au regard du niveau de non-respect des principes généraux de prévention par l'employeur.

L'inspecteur prendra également en considération la situation de l'entreprise et la qualité de son dialogue social. Sur la base de ses appréciations, il pourra, soit :

- Transmettre une lettre d'observation à l'employeur,
- Adresser un rapport à la Direccte afin qu'il procède à une mise en demeure de l'employeur de régulariser la situation avec un délai d'exécution,
- Saisir en référé le juge judiciaire pour faire cesser ce risque,
- Dresser un procès-verbal d'infraction adressé au procureur de la république

En temps normal, l'employeur qui entend recourir au télétravail doit consulter le Comité Social et économique (CSE) ; lorsqu'il existe. En revanche, lorsque l'employeur recourt au télétravail pour faire face à l'urgence sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le télétravail est considéré comme un aménagement du poste de travail qui s'impose au salarié. Ainsi mobilisé en urgence, il sera mis en place sans attendre pour permettre la continuité de l'activité et assurer la sécurité des salariés. La consultation du CSE n'interviendra donc que dans un second temps et dès que possible après la mise en œuvre de la décision de l'employeur de recourir au télétravail. Néanmoins, l'employeur devra sans délai informer le CSE de sa décision. Pour organiser le télétravail, l'employeur est invité par le protocole sanitaire à recourir au dialogue social de proximité avec les représentants syndicaux ou les représentants de proximité.

Les critères d'éligibilité au télétravail peuvent être fixés par l'accord d'entreprise ou la charte encadrant le recours au télétravail. A défaut d'accord ou de charte, il précise qu'il s'agira d'identifier concrètement les activités qui peuvent faire l'objet de télétravail et non de réfléchir à partir des métiers. En effet, certaines tâches peuvent être effectuées à distance même pour les métiers qui ne paraissent pas télétravaillables (renseigner le public, réaliser des enquêtes, traiter les dossiers en retard, développer des projets, faire du support informatique, de la gestion de projet, des achats, réaliser des supports de communication, du suivi de réclamation, etc...). En revanche, le ministère reconnaît que le télétravail n'est en général pas un mode d'organisation applicable pour les activités attachées à des lieux ou des personnes, qui impliquent de se rendre sur des lieux spécifiques par exemple pour inspecter, nettoyer, installer, réparer ou utiliser des outils et machines ou encore s'occuper de personnes ou d'animaux.

Trois étapes pour analyser le caractère télétravaillable ou non d'un postes :

1°) Lister les principales activités pour chaque fonction ou métier exercé dans l'entreprise. Le Ministère du Travail invite les employeurs à identifier aussi les activités qui ne sont pas jugées prioritaires habituellement mais qui pourraient avoir une valeur ajoutée pour préparer la sortie de crise (mise à jour de procédures et supports de travail, veille, etc...),

2°) Evaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise, le client et le télétravailleur (difficultés à l'accès aux données à distance ou à la nécessité de préserver les relations avec le client),

3°) Identifier si les moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés (par exemple, fourniture du matériel de travail et installation d'une connexion sécurisée, ou encore définir des plages de disponibilité pour les clients, les collègues et les managers.

Le ministère insiste sur la nécessité de réaliser l'identification des postes télétravaillables avec les salariés concernés afin de déterminer ce qui rend possible le télétravail et ce qui l'empêche. Ce n'est que dans le cas où aucune solution technique ne permet au salarié d'exercer son activité en télétravail que l'activité pourra se poursuivre au sein de l'entreprise dans le respect des recommandations du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

Les limites au contrôle de l'activité à distance par l'employeur :

L'employeur peut surveiller l'exécution du travail de ses salariés en poste ou en télétravail dès lors qu'il respecte leurs libertés individuelles fondamentales (droit au respect de la vie privée, secret des correspondances, etc...). Dans le cadre de son contrôle, l'employeur doit faire preuve de loyauté et de bonne foi et respecter l'impératif de proportionnalité entre le but recherché et les restrictions apportées aux libertés individuelles. En ce sens, le salarié doit être informé préalablement des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en place. Le CSE doit également être informé et consulté sur les procédures de contrôle dès lors qu'il doit être de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ainsi que lors de l'introduction de nouvelles technologies. Aucun dispositif ne doit conduire à une surveillance constante et permanente de l'activité du salarié. Les employeurs doivent donc éviter de se livrer à une surveillance excessive (webcam, appels téléphoniques, etc...). L'utilisation des keyloggers qui permettent d'enregistrer à distance toutes les actions accomplies sur un ordinateur est ainsi proscrite, sauf dans les cas liés à un fort impératif de sécurité.

Prise en charge des titres de transport :

L'obligation de prise en charge à 50% des titres de transport ne s'applique que pour les salariés tenus de se rendre sur lieu de travail. Cette obligation s'applique donc lorsque le télétravail s'effectue par alternance, par exemple un ou deux jours par semaine ou une semaine sur deux. L'employeur doit alors prendre en charge dans les conditions habituelles les titres d'abonnement qui ont été utilisés au moins une fois pour le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié sans abattement des jours en télétravail. En effet, le montant de l'abonnement n'est pas modifié. A contrario, l'obligation ne s'applique pas lorsque le salarié est en télétravail à 100% et n'utilise donc pas les transports publics pour se rendre sur son lieu de travail au moyen de son abonnement de transport durant la période considérée. Toutefois, le Ministère du Travail invite les employeurs à maintenir la prise en charge partielle des abonnements de transport des salariés titulaires d'un abonnement annuel qui n'ont pu procéder à la suspension de leur contrat d'abonnement pour le mois non utilisé et ont donc supporté son coût.

Comment réagir en entreprise lorsqu'un salarié est considéré comme un cas contact ?

Identification du cas contact : Un salarié est considéré comme cas contact lorsqu'il a eu un contact à risque avec une personne contaminée par la Covid-19 ce qui vise les situations suivantes :

- Avoir été en face à face à moins d'un mètre (embrassade, poignée de main, etc...) et sans masque ou autre protection efficace,
- Avoir été plus de 15 minutes dans un lieu clos sans masque alors que la personne contaminée toussait ou éternuait (repas ou pause, conversation, déplacement en véhicule, réunion, etc...)
- Avoir échangé du matériel ou des objets non désinfectés avec la personne malade,
- Avoir accompli des actes de soin ou d'hygiène,
- Avoir partagé le même lieu de vie.

En dehors de ces situations à risque ou lorsque la personne avec laquelle le contact a eu lieu n'était, en définitive, pas positive à la Covid-19, la personne n'est pas considérée comme cas contact. De même, le cas contact d'un cas contact n'est pas un cas contact. En tout état de cause, les cas contact sont identifiés comme tels par les professionnels de santé autorisés, l'Assurance Maladie ou l'Assurance Régionale de Santé (ARS).

Isolement durant sept jours minimum et réalisation d'un test de dépistage : Lorsqu'un individu est considéré comme cas contact, il doit rester ou rentrer chez lui (avec un masque chirurgical s'il utilise les transports en commun) et avertir son employeur. S'il ne peut pas télétravailler, le cas contact est placé en arrêt de travail par l'assurance maladie qui lui délivre elle-même un arrêt de travail sans jour de carence, arrêt qui pourra être rétroactif dans la limite de quatre jours si le salarié est déjà isolé. La demande d'arrêt de travail s'effectue en ligne sur declare.ameli.fr et s'accompagne d'une déclaration sur l'honneur de ne pas pouvoir télétravailler. L'isolement doit durer sept jours après le dernier contact avec la personne déclarée positive à la Covid-19 puis le cas contact doit effectuer un test de dépistage. Lorsqu'il vit avec la personne

déclarée positive, le test doit être réalisé dès que possible et l'isolement doit être respecté jusqu'à sept jours après la guérison de tous les cas du foyer.

Reprise d'activité en fonction des résultats du test : En fonction du test réalisé sept jours après le dernier contact, la procédure diverge :

-Si le test est négatif : le cas contact met fin à son isolement et reprend le travail sans avoir besoin d'un certificat médical,

-Si le test est positif : la personne s'isole sept jours supplémentaires à partir de la date du test, envoie son éventuel arrêt de travail à son employeur et en respecte la durée.

A l'issue de ces sept jours supplémentaires d'isolement :

-Si la personne a de la fièvre elle poursuit son isolement pendant 48 heures après la fin de la fièvre,

-Si la personne n'a pas de fièvre elle arrête son isolement mais évite les contacts avec les personnes vulnérables et respecte strictement le port du masque, les gestes barrières et la distanciation. Elle n'a pas besoin de certificat médical de reprise d'activité.

Information de l'employeur par le salarié en cas de test positif : La personne contaminée « peut » informer son employeur de sa contamination afin qu'il prenne rapidement les mesures nécessaires pour préserver la santé de ses salariés et rompre la chaîne de contamination. Le salarié malade « peut » également communiquer à son employeur le nom des personnes avec qui il a été en contact au travail au cours de ces sept derniers jours précédant son test s'il est asymptomatique, et au cours des dernières 48 heures s'il est symptomatique, afin qu'elles soient dépistées rapidement.

L'employeur doit prendre contact avec le service de santé au travail de l'entreprise et suivre ses consignes quant au nettoyage et à la désinfection des locaux et postes de travail concernés. Il prévient également les autorités sanitaires si plusieurs salariés ont été diagnostiqués positifs à la Covid-19 au sein de l'entreprise (foyers de contamination d'au moins trois cas dans une période de sept jours).

Mesures de prévention incombant à l'employeur : Pour prévenir de nouvelles contaminations, l'employeur doit rappeler les recommandations des autorités sanitaires : gestes barrières, port du masque, distanciation, utilisation de l'application TousAntiCovid, pauses individuelles... le Ministère du Travail rappelle que l'employeur doit insister sur la nécessité de s'isoler en cas de doute sur une éventuelle contamination et rappeler les modalités d'indemnisation par l'assurance maladie des arrêts de travail. Il doit procéder à la mise à jour du document d'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise (ou en rédiger un) pour renforcer les mesures de prévention : meilleure information des salariés, renforcement du télétravail, réorganisation du télétravail, des locaux et des flux, aération, moyens de protection, nettoyage et désinfection, aménagement ou réaménagement des lieux de travail ou des installations.

Les modalités du congé de proche aidant et son indemnisation

Le congé de proche aidant en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017 est peu utilisé en dépit des besoins croissants de soutien des personnes en perte d'autonomie et de l'importance du nombre des aidants (estimé entre 8,3 et 11 millions, dont 20% de salariés). Pour favoriser son utilisation, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a prévu son indemnisation pour les jours de congés pris à compter du 30 septembre 2020, dont les modalités ont été précisées par décret du 1^{er} octobre 2020.

Pour aider les salariés aidants à mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, la loi pour l'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015 a créé pour le salarié un congé de proche aidant lui permettant de s'occuper d'une personne handicapée ou dépendante de son entourage proche. Ce congé est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et a remplacé le congé de soutien familial. Face à sa faible utilisation, l'article 68 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a supprimé la condition d'ancienneté d'un an pour le bénéfice du congé et mis en place son indemnisation pendant une durée maximum de trois mois sur la carrière. Ainsi, l'aidant peut désormais obtenir le versement d'une allocation dite « allocation journalière de proche aidant » (AJPA) au cours de son congé dans certaines conditions précisées par le décret n°2020-1208 du 1^{er} octobre 2020.

Rappelons que précédemment, la loi n°2018-84 du 13 février 2018 a créé un dispositif de don de jours non pris au bénéfice de proche aidant et que la loi n°2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants a obligé principalement les branches à intégrer le thème de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés proches aidants aux négociations quadriennales.

1°) QUI PEUT BENEFCIER DU CONGE ?

Quelles sont les conditions requises ? Tout salarié a droit à ce congé lorsqu'un de ses proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (article L.3142-16 du Code du Travail).

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière et être, par rapport au salarié, l'une des personnes suivantes :

-Son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs),
-Un ascendant,

-Un descendant,
-Un enfant dont le salarié assume la charge,

-Un collatéral jusqu'au 4^e degré,

-Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs

-Une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

(Les demandeurs d'emploi bénéficient du congé et de l'allocation journalière du proche aidant selon l'article D.168-13 du Code de la Sécurité Sociale).

L'employeur peut-il refuser le congé ? La prise du congé est de droit pour le salarié qui en remplit les conditions, autrement dit, l'employeur ne peut refuser ni demander le report du congé, même pour des motifs de bonne marche de l'entreprise ; il en est de même pour le renouvellement. (En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil des prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond).

2°) QUELLES SONT LA DUREE ET LA FORME DU CONGE ?

Quelle est sa durée maximale ? La durée maximale du congé ainsi que le nombre de renouvellements possibles sont en principe fixés par une convention ou un accord de branche, ou à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise. La loi n°2019-485 du 22 mai 2019 en faveur des proches aidants a en effet accordé la primauté à l'accord de branche et non plus à l'accord d'entreprise pour mettre en œuvre le droit au congé de proche aidant, contrairement à la situation antérieure.

Ajoutons que l'accord collectif (de branche ou d'entreprise) peut être plus favorable ou moins favorable que ce que prévoit la loi à titre supplétif à défaut d'accord, à savoir une durée maximale de trois mois renouvelables (article 3142-27 du Code du Travail). Dans tous les cas, en présence ou en l'absence d'accord collectif, le congé ne peut excéder, le renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de sa carrière (article 3142-19 alinéa 2 du Code du Travail).

Peut-il être interrompu avant son terme ? Oui. Le salarié peut mettre fin au congé de manière anticipée ou y renoncer dans les cas d'urgence suivants :

- Décès de la personne aidée,
- Admission dans un établissement de la personne aidée,
- Diminution importante des ressources du salarié,

- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée,
- Le congé d'un proche aidant pris par un autre membre de la famille.

L'accord collectif ne peut déroger à ces dispositions qui sont d'ordre public.

Le congé peut-il être fractionné ? Oui, sous réserve de l'accord de l'employeur. La durée minimale de chaque période de congé est dans ce cas d'une demi-journée. En cas de fractionnement, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

Peut-il être prendre une autre forme ? Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé en activité à temps partiel (article L.3142-20 du Code du Travail).

3°) QUELLES SONT LES FORMALITES A ACCOMPLIR POUR BENEFICIER DU CONGE ?

INFORMATION DE L'EMPLOYEUR SUR LA PRISE DU CONGE

Délai de prévenance à respecter : Le congé débute à l'initiative du salarié. Ce dernier doit en informer l'employeur en respectant le délai de prévenance. Ce délai est fixé par une convention ou un accord de branche, ou à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise. A défaut d'accord, il est d'au moins un mois avant le début du congé et le salarié doit informer l'employeur de son départ en congé par tout moyen conférant date certaine...

... **Sauf en cas d'urgence :** Le salarié peut bénéficier immédiatement du congé sans avoir à respecter un délai de prévenance en cas de :

-Dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (dégradation attestée par certificat médical établi par un médecin),

-Situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant (situation attestée par certificat médical),

-Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (cessation attestée par le responsable de l'établissement).

Pièces justificatives : Dans tous les cas, le salarié doit fournir à l'employeur les pièces suivantes :

-Une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables,

-Une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours au long de sa carrière, à un congé de proche aidant (ou de soutien familial) ou, le cas échéant, la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé,

-Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de la sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80%,

-Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L.232-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles. Cette grille sert à évaluer le degré de perte d'autonomie des demandeurs de l'APA dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne.

INFORMATION DE L'EMPLOYEUR SUR LE RENOUVELLEMENT DU CONGE

Délai de prévenance à respecter : Le congé est renouvelé à l'initiative du salarié. Ce dernier doit informer l'employeur en respectant un délai. Ce délai de prévenance est fixé par une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise. A défaut d'accord collectif sur ce point, le salarié avertit l'employeur de la prolongation au moins 15 jours avant le terme initialement prévu par tout moyen conférant date certaine. En cas de renouvellement non successif, il doit respecter le délai de prévenance prévu pour le congé initial soit un délai d'un mois...

... **Sauf en cas d'urgence :** Le congé peut être renouvelé sans délai en cas de :

- Dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestés par certificat médical),
- Situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant (attestée par certificat médical),
- De cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par la direction de l'établissement).

DEMANDE DE FRACTIONNEMENT OU DE TRANSFORMATION EN ACTIVITE A TEMPS PARTIEL

Pour transformer son congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner, le salarié doit obtenir au préalable l'accord de son employeur. Il doit présenter sa demande et l'employeur doit lui répondre dans les délais fixés par une convention ou un accord de branche, ou à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise. A défaut d'accord collectif sur ce point, le salarié doit présenter sa demande au moins un mois à l'avance. La transformation en travail à temps partiel ou le fractionnement du congé est accordé sans délai dans les cas d'urgence (dégradation de l'état de santé, situation de crise ou cessation brutale de l'hébergement en établissement).

DEMANDE DE RETOUR ANTICIPE

Le salarié doit informer l'employeur de son retour avant la fin du congé en respectant un délai de préavis fixé par une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise. A défaut d'accord collectif, le salarié doit adresser une demande motivée à son employeur par tout moyen conférant date certaine au moins un mois avant la date à laquelle il entend reprendre le travail. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

4°) A QUELLES CONDITIONS LE CONGE PEUT-IL ETRE INDEMNISE ?

Les personnes en congé de proche aidant peuvent désormais bénéficier, pour les périodes de congé courant depuis le 30 septembre 2020, d'une allocation journalière du proche aidant sous réserve de remplir différentes conditions (Décret n°2020-1208 du 1^{er} octobre 2020, articles 1 et 5,II).

QUI PEUT PERCEVOIR L'INDEMNISATION ?

Peuvent obtenir le versement de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) les salariés bénéficiant du congé de proche aidant prévu à l'article L.3142-16 du Code du Travail. Sont également éligibles à l'indemnisation, les personnes éligibles à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) visées à l'article L.544-8 du Code de la Sécurité Sociale c'est-à-dire les travailleurs non-salariés, les VPR, les salariés à domicile employés par un particulier employeur, les demandeurs d'emploi et les travailleurs non-salariés du

secteur agricole. Les agents publics bénéficiant d'un congé de proche aidant sont également éligibles à l'allocation journalière du proche aidant.

QUELLE EST LA DUREE D'INDEMNISATION ?

Alors que le congé de proche aidant ne peut excéder un an sur l'ensemble de la carrière, la durée de versement de l'AJPA est soumise à une double limitation. Le bénéficiaire de l'AJPA ne peut en effet percevoir plus de 22 versements par mois civil et plus de 66 versements sur l'ensemble de sa carrière.

QUEL EST LE MONTANT D'INDEMNISATION ?

Le montant de l'allocation journalière dépend de la composition du foyer et est calculée en pourcentage de la base mensuelle de calcul des allocations familiales (BMAF) soit 414,40 € depuis le 1^{er} avril 2020. Il est majoré lorsque l'aidant est une personne isolée. L'allocation est fixée à :

- 13,467% de la BMAF pour une personne isolée,
- 11,335% de la BMAF pour une personne en couple

Ce pourcentage correspond, après prélèvements sociaux, à savoir la CSG au taux de 6,2 % et la CRDS au taux de 0,5%, à une allocation journalière de :

- 52,08 € pour une personne isolée,
- 43,83€ pour une personne en couple.

L'allocation pouvant être fractionnée en demi-journée, les pourcentages précités sont alors divisés par 2. En cas de transformation du congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'allocation est calculé sur la base du nombre de journées et demi-journées non travaillées correspondantes au titre du mois civil.

QUELLES SONT LES FORMALITES A ACCOMPLIR POUR EN BENEFICIER ?

A quel organisme s'adresser ? Pour percevoir l'AJPA, le demandeur, quel que soit son statut, doit adresser un formulaire homologué (Cerfa 16108*01) à l'organisme débiteur des prestations familiales (CAF ou caisse MSA pour les salariés agricoles) dont lui ou l'une des personnes de son foyer dépend s'il est déjà allocataire. A défaut, il doit s'adresser à l'organisme dont il dépend c'est-à-dire la CAF ou la caisse de MSA du lieu de résidence habituel de la famille de l'allocataire.

Documents à joindre à la demande :

- Copie de la notification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% lorsque la personne aidée est un enfant ou un adulte handicapé,
- Copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement en GIR 1 à 3 pour une personne dépendante.

De manière transitoire, jusqu'au 1^{er} juillet 2021, le bénéficiaire doit également se procurer une attestation de l'employeur précisant le bénéfice du congé de proche aidant.

Les salariés à domicile employés par les particuliers, les VRP, certains travailleurs indépendants et les travailleurs non-salariés agricoles doivent compléter leur demande d'une déclaration attestant de la suspension ou de la réduction de l'activité professionnelle. Par ailleurs, pour chacun des mois de demande de versement de l'allocation, les personnes en congé de proche aidant doivent adresser à l'organisme débiteur des prestations familiales une déclaration attestant du nombre de journées d'interruption d'activité prises au cours du mois considéré.

Situation des demandeurs d'emploi : Les demandeurs d'emploi ne sont pas concernés par la possibilité de prendre le congé de proche aidant par demi-journées. Ils doivent porter à la connaissance de Pôle Emploi le nombre de jours pris pour apporter une aide régulière nécessaire à leurs proches au cours du mois considéré.

L'AJPA PEUT-ELLE SE CUMULER AVEC D'AUTRES PRESTATIONS ?

Le bénéfice de certaines allocations empêche le versement de l'AJPA :

- L'indemnisation des congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant,
- L'indemnisation des congés maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail (sauf si le congé est à temps partiel),
- Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi (les indemnités chômage ne sont en effet pas dues au titre des jours indemnisés par l'allocation journalière du proche aidant,
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant,
- Le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant,
- L'allocation aux adultes handicapés,
- L'allocation journalière de présence parentale,
- L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- L'élément « aide humaines » de la prestation de compensation du handicap.

En outre, l'allocation n'est pas due lorsque le proche aidant est employé par la personne aidée en tant qu'aidant familial. Elle est, en revanche, cumulable avec l'indemnisation des congés maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail, perçue au titre de l'activité exercée à temps partiel au cours du congé de proche aidant.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE MODIFICATION DE LA SITUATION DE L'AIDANT OU DE LA PERSONNE AIDEE ?

Changement de la situation familiale : Lorsqu'un changement de la situation familiale déclaré par l'allocataire à l'organisme dont il relève conduit à modifier le montant de l'AJPA, le montant initialement

calculé continue d'être servi à l'allocataire pour les jours pris jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel intervient le changement de situation.

Décès de la personne aidée : En cas de décès de la personne aidée, l'allocation journalière du proche aidant continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois dans la limite du mois civil du décès. Si le bénéficiaire d'un congé y met fin de façon anticipée ou y renonce en raison du décès de la personne aidée, il peut demander à la CAF ou la caisse de MSA, la cessation du versement de l'allocation à compter du jour suivant le décès.

Décès de l'aidant : L'AJPA cesse d'être due à compter du jour suivant le décès du proche aidant.

5°) QUEL EST LE STATUT DU SALARIE PENDANT LE CONGE ?

EFFET SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION

Le contrat de travail étant suspendu pendant le congé de proche aidant, le salarié n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Toutefois, le salarié peut désormais percevoir une allocation journalière de proche aidant. Si le congé est transformé en période d'activité à temps partiel, la rémunération du salarié est réduite à due concurrence. Le salarié ne peut pas exercer d'autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Seule exception : il peut être employé par la personne aidée en tant qu'aidant familial. A ce titre, il est rémunéré par la prestation de compensation du handicap ou l'APA éventuellement perçue par la personne aidée.

Avant son congé, le salarié a droit à un entretien avec son employeur relatif à l'orientation professionnelle.

EFFET SUR L’AFFILIATION A L’ASSURANCE VIEILLESSE

Le salarié en congé de proche aidant, qu'il perçoive ou non l'AJPA, bénéficie de l'affiliation gratuite à l'assurance vieillesse du régime général. S'il ne bénéficie pas de l'AJPA, il doit produire à l'organisme débiteur des prestations familiales une attestation de l'employeur indiquant les dates de la prise du congé. L'affiliation au titre du congé de proche aidant prend effet au premier jour de la prise de congé et cesse à l'issue du dernier jour du congé. Si un accord d'entreprise le prévoit, le salarié peut, par ailleurs, continuer pendant son congé à cotiser aux régimes Arrco et/ou Agirc. Pour compenser la perte de rémunération pendant le congé, le salarié peut utiliser les droits épargnés sur son CET.

6°) QUELLE EST LA SITUATION DU SALARIE A L’ISSUE DU CONGE ?

A l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par ailleurs, il retrouve le bénéfice de tous les droits qu'il avait acquis avant le début du congé. Après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelles, notamment en termes de qualification et d'emploi. La durée du congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La période d'absence du salarié pour un congé de proche aidant est aussi intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation. Si le salarié n'a perçu aucune rémunération au titre de l'aide familiale apportée et qu'il reprend son travail, il conserve les droits aux indemnités journalières, maladie, maternité, invalidité et décès qu'il avait acquis avant son départ.

Du bon usage de la rupture conventionnelle collective

Mesure phare de la réforme du droit du travail issue des ordonnances Macron, la rupture conventionnelle collective permet de réduire les effectifs sur la base du volontariat tout en évitant les contraintes inhérentes aux licenciements économiques, notamment l'obligation d'élaborer un PSE.

Exclusive de tout licenciement et n'étant pas subordonnée à l'existence d'un motif économique, la RCC est un outil de réorganisation intermédiaire en entre deux outils classiques :

-La gestion prévisionnelle des emplois, outil d'anticipation des évolutions de l'entreprise et de l'emploi à moyen terme, souvent qualifiée d'outil de gestion « à froid »,

-Le PSE, réponse ultime à une situation de difficultés économiques avérées, souvent qualifié d'outil de gestion « à chaud ».

Dans le contexte de la crise sanitaire actuelle, le RCC connaît un regain d'intérêt. Un certain nombre d'entreprises ont déjà conclu un accord (Air France notamment) et d'autres ont engagé des négociations (Volvo, Radio France et ADP par exemple). Pourtant, certaines précautions doivent être observées : La RCC n'a pas vocation à être mise en œuvre simultanément à un PSE dans le cadre d'un même projet de restructuration et de compression des effectifs. Dans cette situation, la coexistence de départs volontaires et de licenciements contraints doit s'effectuer dans le cadre de la procédure PSE (PSE mixte avec phase préalable de volontariat). RCC et PSE obéissent à une logique différente et suivent une procédure distincte.

CHAMP D'APPLICATION DE LA RCC

La RCC est ouverte à toutes les entreprises, contrairement au PSE, lequel n'est applicable qu'aux seules entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés. La RCC ne dépend pas non plus d'un nombre minimum de ruptures de contrat de travail (contrairement, de nouveau, au PSE lequel suppose qu'au moins dix ruptures de contrat de travail pour motif économique soient envisagées.

DANS QUEL CONTEXTE PEUT-ELLE ETRE ENVISAGEE ?

Pour difficultés économiques : La RCC est une mesure de réorganisation préventive qui permet d'intervenir en amont de difficultés économiques. L'usage de la RCC n'est pas conditionné par l'existence d'un motif économique au sens de l'article L.1223-3 du Code du Travail. Toutefois, l'existence de difficultés économiques ne fait pas en soi obstacle à la conclusion d'une RCC. Le juge administratif a en effet précisé que la RCC peut être envisagée même en présence d'un motif économique.

RCC et PSE : Comme le PSE et contrairement à l'accord de performance collective, la RCC repose sur des suppressions de poste. Contrairement au PSE, les suppressions de poste envisagées dans le cadre d'une RCC ne peuvent être réalisées que par la voie de départs volontaires. L'article L.1237-19 du Code du Travail précise en effet que l'accord de RCC doit exclure tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois. Bien que cette obligation ne constitue pas expressément une clause obligatoire de l'accord, le Ministère du Travail considère que l'engagement du maintien de l'emploi par l'employeur devra figurer expressément dans l'accord ce qui constituera un point de vérification obligatoire de la Direccte lors de l'examen de la demande de validation.

Cet engagement implique que les salariés devront pouvoir librement opter, soit pour le départ dans les conditions de l'accord collectif soit pour le maintien dans leur emploi. Préciser expressément que l'accord exclu tout licenciement pendant sa durée d'application revêt en tout état de cause une importance fondamentale en présence de difficultés économiques afin d'éviter une remise en cause de l'accord au motif d'une fraude aux règles du PSE. Par ailleurs, l'administration s'est prononcée sur le point de savoir si une RCC peut être proposée dans un contexte de difficultés économiques aboutissant de manière certaine à une fermeture de site en répondant par la négative dès lors qu'elle aurait pour effet de fausser le caractère volontaire de l'adhésion au dispositif et ne pas permettre le maintien dans l'emploi des salariés non candidats à un départ.

La mise en place simultanée d'un PSE et d'une RCC est également refusée par l'administration qui précise que la RCC n'a pas vocation à être mise en œuvre simultanément à un PSE dans le cadre d'un même projet de restructuration et de compression des effectifs. Dans cette situation, la coexistence de départs volontaires et de licenciements contraints doit s'effectuer dans le cadre de la procédure PSE (PSE mixte avec phase préalable de volontariat).

Le sort de la succession d'une RCC et d'un PSE n'a toutefois pas été réglé et aucun délai de carence entre ces deux dispositifs n'est prévu. Aucune disposition légale n'interdit cette succession mais de nombreuses questions doivent être soulevées : Quid de l'égalité de traitement des salariés volontaires dans le cadre de la rupture conventionnelle collective et de ceux volontaires dans un PSE ultérieur ? La fraude au PSE intervient-elle si la RCC repose sur le même motif économique que le PSE ?

La prudence s'impose : la RCC ne semble pas opportune si elle intervient dans un contexte où un PSE devrait être envisagé à brève échéance si la RCC ne permet pas de répondre à l'objectif de suppression de poste.

COMMENT METTRE EN PLACE UNE RCC ?

Aux termes de l'article L.1237-19 du Code du Travail, la RCC est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif sans autre précision. En conséquence :

-Contrairement aux dispositions applicables en matière de PSE (l'accord sur le PSE doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ou par le conseil d'entreprise), la validité de l'accord n'est pas subordonnée à la conclusion d'un accord collectif majoritaire : l'accord sera donc également valable en application de l'article L.2232-12, alinéa 2 du Code du Travail s'il est signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés,

-De même, en l'absence de délégué syndical, le recours aux modalités de négociation de substitution est parfaitement envisageable. En effet, lorsque le législateur entend réserver la négociation aux seuls syndicats représentatifs, il le précise expressément en indiquant par exemple que l'accord doit être conclu selon les conditions de l'article L.2232-12 du Code du Travail. Le fait que l'article 40 III de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail dispose que les règles de validité des accords visées à l'article L.2232-12 du Code du Travail sont applicables aux accords collectifs portant rupture conventionnelle collective ne change pas cette analyse.

QUEL EST LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF SUR LA RCC ?

L'article L.1237-19-1 du Code du Travail fixe les clauses obligatoires de l'accord qui sont les suivantes :

- Les modalités et conditions d'information du comité social et économique s'il existe,
- Le nombre maximal de départs envisagé, de suppressions d'emploi associées et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fonctionnement de l'accord. A cet égard, le ministère du travail a précisé que contrairement au PSE, l'accord de RCC peut envisager un nombre de départs supérieur au nombre de suppressions d'emploi envisagé,
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier. A cet égard, il a été précisé que les départs peuvent être réservés à certaines catégories de salariés dès lors que l'accord ne porte pas atteinte au principe d'égalité de traitement et que les règles déterminant les salariés éligibles au départ volontaire sont préalablement définies et objectives,
- 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,
- 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 être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement,
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ,
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formations, 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.

Dans le cadre de la RCC, contrairement au PSE, l'employeur n'a pas à prévoir de plan de reclassement interne. Le contrat de sécurisation professionnelle et le congé de reclassement ne peuvent être proposés dans ce cadre en raison de leur attachement au régime du licenciement économique dont est déconnectée la RCC. Il est possible en revanche de proposer un dispositif similaire au congé de reclassement : le régime social et fiscal applicable au congé de reclassement ne sera toutefois pas applicable.

QUEL EST LE ROLE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ?

L'accord collectif portant RCC détermine les modalités et conditions d'information du CSE. Comme le rappelle le ministère du travail, la loi n'impose pas une consultation avec remise obligatoire d'un avis, à l'instar du droit commun des accords collectifs qui, depuis la loi Macron du 17 août 2015 a fait disparaître

l'obligation pour l'employeur de consulter le comité d'entreprise sur les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation.

Pour autant l'employeur peut choisir de procéder à une consultation selon les modalités qu'il souhaite. Dans ce cadre, la Direccte doit s'assurer que la mise en œuvre effective de cette information est conforme à ce qu'on prévu les signataires de l'accord.

Ceux-ci peuvent notamment choisir de procéder uniquement à une information du CSE sur l'accord définitif signé, auquel cas il s'agira seulement pour la Direccte de contrôler que le CSE a effectivement été destinataire de l'accord selon les modalités définies dans l'accord. La question de savoir si le CSE doit être consulté sur le projet de réorganisation à l'origine de la RCC reste discutée en doctrine. Selon le juge administratif, cette question est sans incidence sur la validité de l'accord de RCC : lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande de validation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, l'administration du travail n'est tenue, ainsi, que l'on retenu à bon droit les premiers juges, de ne s'assurer, le cas échéant, que de la seule régularité de la procédure d'information du comité social et économique s'il existe ou, à défaut, du comité d'entreprise au regard des prescriptions dudit accord ainsi que le prévoit l'article L.1237-19-1 du Code du Travail. Il ne lui appartient pas, au titre de ce contrôle, de s'assurer que l'employeur a, avant la signature de l'accord, procédé à une consultation du comité d'entreprise sur le projet de réorganisation, de restructuration et de compression des effectifs qui impliquerait la mise en œuvre de cet accord en application des dispositions des articles L.2323-1, L.2323-31 ou L.2323-46 du même code. Par la suite, les requérants ne contestant pas la régularité de la procédure d'information du comité d'entreprise, le moyen ne peut être qu'écarté. Le CSE retrouve un rôle important pendant la mise en œuvre de l'accord, période durant laquelle il doit régulièrement être consulté. Le suivi de la mise en œuvre de l'accord fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à, la Direccte.

QUELLES SONT LES MODALITES D'INTERVENTION DE LA DIRECCTE ?

A la différence des ruptures conventionnelles individuelles, les ruptures conventionnelles collectives ne sont pas soumises à l'homologation de la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Le rôle de cette autorité est toutefois central, aux stades de la négociation et de la mise en œuvre d'un accord de rupture conventionnelle collective. Informé de l'ouverture des négociations, la Direccte sera ainsi saisie, au terme de la négociation, d'une demande de validation de l'accord dont elle contrôlera enfin la mise en œuvre.

INFORMATION DE L'ADMINISTRATION

L'employeur informe sans délai la Direccte de l'ouverture des négociations par voie dématérialisée en utilisant le portail «Rupco » également applicable aux PSE (<https://ruptures-collectives.emploi.gouv>). Cette information doit intervenir avant la première réunion de négociation de l'accord. A compter de cette information, la Direccte peut adresser ses remarques et demandes à l'employeur par tout moyen, de sa propre initiative ou après échange avec les organisations syndicales. Contrairement au PSE, la Direccte n'opère aucun suivi formel de la procédure de négociation. La Direccte ne dispose d'aucun pouvoir d'injonction. En pratique, les services de la Direccte peuvent porter une attention soutenue aux négociations.

AUTORITE ADMINISTRATIVE COMPETENTE :

La Direccte compétente est celle dont relève l'entreprise ou l'établissement concernés par le projet de l'accord. Si différents établissements de l'entreprise sont concernés, relevant de la compétence territoriale de différentes Direccte, le Direccte dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise est compétente. Il s'agit :

-Du siège de l'entreprise principale en cas d'unité économique et sociale,

-Du siège de l'entreprise dominante en cas d'accord de groupe,

-De la succursale dont le nombre d'emplois concernés est plus élevé, en cas d'entreprise internationale dont le siège est situé à l'étranger.

La Direccte informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine. L'employeur doit en informer sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que les organisations syndicales représentatives

VALIDATION DE L'ACCORD

Etapes de la procédure de validation :

1°) Transmission de l'accord à la Direccte : l'accord portant RCC doit être transmis par voie dématérialisée à la Direccte (portail Rupco) dès sa conclusion.

2°) Examen de la complétude du dossier : La Direccte s'assure en premier lieu du caractère complet du dossier. Le dossier est complet quand la Direccte dispose, outre de l'accord lui-même, des informations permettant de vérifier les conditions de sa conclusion, notamment les éléments attestant que le CSE a bien été informé. La Direccte sollicite de l'employeur les informations manquantes et adresse copies de ces demandes aux organisations syndicales signataires. Lorsque le dossier est complet, la Direccte en informe l'employeur, les organisations syndicales signataires et, le cas échéant, le comité social et économique. Le délai d'instruction du dossier ne court qu'à compter de la décision de complétude.

3°) Traitement de la demande de validation : Il incombe à l'autorité administrative de s'assurer :

-De la conformité de l'accord à l'article L.1237-19 qui exclut tout licenciement pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois assignés à la RCC,

-De la présence de l'ensemble des clauses obligatoires de l'article L.1237-19-1 du Code du Travail,

-Du caractère précis et concret des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés,

-Le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du CSE.

La RCC constitue un outil de restructuration à froid que l'employeur peut mettre en œuvre pour un motif économique. Dans ce cas l'engagement de l'employeur de ne pas procéder à des ruptures pour motif économique au sein des catégories professionnelles concernées par la RCC et pour une durée raisonnable suivant le terme de la mise en œuvre de la RCC, permet d'écarter toute fraude au PSE et de tenir pour satisfaite la conformité de l'article L.1237-19 du Code du Travail. En pratique et pour cette raison, la revendication des organisations syndicales d'une période de garantie d'emploi post RCC est fréquemment appuyée par l'administration du travail.

4°) Décision de la Direccte : La Direccte dispose d'un délai de 15 jours pour prendre et notifier à l'employeur, aux organisations syndicales signataires et au CSE une déclaration motivée de validation ou de refus. Le silence gardé au terme de ce délai vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas l'employeur transmet une copie de la demande de validation accompagnée de son accusé de réception par l'administration au CSE s'il existe et aux organisations syndicales signataires de l'accord.

5°) Indemnisation des salariés : La décision de validation, ou à défaut les documents attestant d'une validation tacite et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

QUE FAIRE SI L'ADMINISTRATION REFUSE DE VALIDER L'ACCORD

La loi de ratification du 29 mars 2018 a mis un terme à une incertitude. L'employeur ne peut modifier unilatéralement l'accord portant RCC. Confronté au refus de validation de l'accord, portant RCC, l'employeur peut abandonner son projet ou rouvrir la négociation en tenant compte des motifs de refus de validation. Le CSE doit être informé de la reprise des négociations. Au terme de cette nouvelle phase de négociation, l'accord portant RCC doit faire l'objet d'une nouvelle demande de validation auprès de la Direccte.

COMMENT CONTESTER UNE DECISION DE LA DIRECCTE ?

Comme en matière de PSE, la décision administrative seule peut faire l'objet d'une contestation. L'article L.1237-19-8 du Code du Travail dispose de l'accord collectif portant RCC, son contenu et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation. Le recours contre la décision de validation des accords de RCC relève du même régime procédural que la décision de la Direccte en matière de PSE et relève d'un bloc de compétence de la juridiction administrative à l'exclusion de tout autre recours administratif (les recours préalables, recours gracieux ou hiérarchiques sont donc exclus). Le recours doit être formé dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de la Direccte ou de la date à laquelle elle a été portée à la connaissance du requérant. Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Lorsqu'il ne se prononce pas dans ce délai ou en cas d'appel, l'affaire est portée devant la cour administrative d'appel qui statue dans un délai de trois mois. Si à l'issue de ce délai la cour ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat.

SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant RCC fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à la Direccte. L'employeur établit un bilan dont le contenu est fixé par arrêté et le transmet à la Direccte par voie dématérialisée au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures visant à faciliter le reclassement externe des adhérents au dispositif.

COMMENT METTRE EN ŒUVRE LES RUPTURES INDIVIDUELLES ?

Nature des ruptures : les ruptures intervenant dans le cadre d'un accord portant RCC constituent des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif. La rupture dans le cadre de la RCC suppose une démarche volontaire du salarié qui doit adhérer et remplir les conditions prévues pour le départ volontaire. Les ruptures peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la RCC emporte rupture du contrat de travail d'un

commun accord des parties, le cas échéant à l'issue du congé de mobilité si le salarié bénéficie de cette mesure.

La rupture ne constitue ni un licenciement ni une démission et les dispositions relatives au licenciement pour motif économique ne s'appliquent pas aux ruptures intervenues dans le cadre d'une RCC. Ainsi, l'employeur ne peut se voir reprocher l'absence de mise en place d'un PSE et le salarié dont le contrat est rompu dans le cadre de la RCC ne bénéficie pas de la priorité de réembauchage. Chacune des parties dispose d'un droit de rétractation dont les conditions d'exercice sont fixées par l'accord collectif portant RCC.

Formalisation de la rupture : L'accord individuel donne lieu à la signature d'une convention individuelle de rupture. Les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif, ainsi que les modalités de conclusion de la convention individuelle de rupture sont fixées par l'accord portant RCC. Quand l'accord portant RCC instaure un congé de mobilité, les ruptures d'un commun accord interviennent dans les conditions prévues pour ce dispositif, soit au terme du congé de mobilité.

SALARIES PROTEGES

Les salariés protégés sont admis au bénéfice de la RCC. Toutefois, la rupture du contrat n'interviendra qu'au lendemain du jour de son autorisation par l'inspection du travail.

DROIT DES SALARIES LORS DE LA RUPTURE

Les salariés dont le contrat est rompu dans le cadre de la RCC bénéficient d'indemnité de rupture dont les modalités de calcul sont fixées par l'accord portant RCC mais qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales de licenciement. Les salariés doivent par ailleurs bénéficier des mesures prévues par l'accord portant RCC visant à faciliter leur accompagnement et leur reclassement externe sur des emplois équivalents telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de VAE ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes.

LES RUPTURES PEUVENT-ELLES ETRE CONTESTEES ?

Les litiges relatifs à la rupture du contrat de travail relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes. A peine d'irrecevabilité, l'action doit être introduite dans un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture du contrat.

QUEL EST LE REGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITES VERSEES AU SALARIE ?

La loi de finances pour 2018 a fixé un régime qui s'avère particulièrement favorable puisque le régime fiscal des indemnités de rupture versées dans le cadre d'une RCC est aligné sur le régime applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE. Le 1^o de l'article 80 du Code Général des Impôts exonère ainsi d'impôt sur le revenu les indemnités versées à l'occasion de la RCC du contrat de travail d'un salarié. Ce même article exonère également d'impôt sur le revenu les indemnités versées dans le cadre des mesures prévues au 7^o de l'article L.1237-19-1 du Code du Travail visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles le congé de mobilité. De même, les indemnités (de rupture au titre du reclassement externe) versées au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019 sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite de deux Pass (82.272 € en 2020). Les règles applicables à la CSG et CRDS sont les mêmes que pour les indemnités de licenciement. L'exonération ne joue pas si le montant total versé dépasse dix Pass (411.360€ pour 2020). Dans ce cas, les indemnités seront assujetties dès le premier euro à cotisations sociales ainsi qu'à la CSG/CRDS. Enfin, les indemnités ne sont pas assujetties au forfait social. Les salariés dont le contrat de travail a été rompu dans le cadre de la RCC bénéficient de l'assurance chômage.

