



La plume de l'alouette



2 JUIN 2020

SPECIAL COVID-19 - IV

De l'épidémie à la crise, de la crise à...

A l'heure où, le 28 mai, Pôle emploi annonce 1,1 million de chômeurs supplémentaires en 2 mois et où le taux de chômage n'a jamais atteint un niveau si élevé depuis... 1996... A l'heure où de nombreuses entreprises sont déjà aux portes des Tribunaux de Commerce, où les plans de restructuration se multiplient, où même des personnes de tout âge ont faim...

Fallait-il modifier le taux de prise en charge par l'État de l'activité partielle ?

Le Président et le gouvernement n'avaient-ils pris l'engagement de tout mettre en œuvre pour éviter des licenciements économiques, des ruptures de contrat et les difficultés des entreprises ?

Fallait-il accorder aides et facilités sans réflexions plus abouties sur les contreparties et engagements possibles (maintien de l'emploi, relocalisation, gel des dividendes...)?

Le déconfinement s'annonce plus douloureux encore que le confinement.

Pourtant, d'aucuns avaient rêvé que le monde d'après serait différent ! Mais, l'ancien monde a la vie dure...

Jean Jaurès disait que « *le courage, c'est d'aller à l'idéal et de comprendre le réel* ».

Alors, exigeons le courage.

A vos côtés, toujours, nous nous y employons.

*Evelyn BLEDNIAK et Diego PARVEX
Avocats associés*



www.atlantes.fr

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

RENDEZ-VOUS sur notre site et notre Appli mobile

Délais de consultation : le CSE au régime sec !

Depuis 2013, les délais d'information-consultation du CE, puis du CSE, sont strictement encadrés. Le ministère du travail a prétexté l'état d'urgence sanitaire pour réduire ceux-ci de manière drastique.

Le CSE : l'exception dans l'exception

Le décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 (JO du 3/05/2020) adapte temporairement les délais applicables aux CSE et CSE Centraux lorsque l'information ou la consultation porte sur les décisions de l'employeur

qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Ce régime d'exception :

- s'applique à toutes les procédures entrant dans le périmètre visé ci-dessus jusqu'au 23 août 2020 ;
- ne s'applique pas aux procédures organisées dans le cadre :
 - de projets de licenciements économiques avec mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
 - d'un accord de performance collective ;
 - des 3 consultations récurrentes (situation économique et financière /orientations stratégiques / politique sociale, emploi, conditions de travail).

Information-consultation	Instances concernées	Délais ordinaires (maximum)	Délais d'exception
Sans expert	CSE / CSE Central	1 mois	8 jours
Avec expert	CSE	2 mois	11 jours
Avec expert	CSE Central	2 mois	12 jours
En cas d'expertises à plusieurs niveaux	CSE / CSE Central	3 mois	12 jours

En parallèle, les dispositions concernant les délais d'envoi de l'ordre du jour et les délais de réalisation des expertises sont réduits à la portion congrue.

	Instances concernées	Délais ordinaires (minimum)	Délais d'exception (minimum)
Envoi de l'ordre du jour	CSE	3 jours	2 jours
	CSE Central	8 jours	3 jours

	Délais ordinaires	Délais d'exception
Délais dont dispose l'expert pour demander à l'employeur des informations complémentaires pour la réalisation de sa mission	3 jours	24 heures
Délai dont dispose l'employeur pour y répondre	5 jours	24 heures
Délai de l'expert pour notifier le coût prévisionnel, l'étendu et la durée d'expertise	10 jours	48 heures à compter de sa désignation ou 24 heures à compter de la réponse de l'employeur à ses demandes
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge	10 jours	48 heures
Délai minimal entre la remise du rapport et l'expiration du délai de consultation du comité	15 jours	24 heures

Mesures d'exception : la fin justifie-t-elle vraiment les moyens ?

L'urgence sanitaire ne peut à notre sens pas tout justifier. En l'état, les mesures adoptées ne laissent malheureusement aucune marge de manœuvre aux élus.

Alors qu'en 2013 le législateur vantait les mérites de la « culture de la confiance¹ » d'une part, et que le Code du travail prévoit explicitement que les délais doivent préalablement à toute procédure de consultation faire l'objet d'un accord entre direction et organisations syndicales d'autre part, il apparaît évident qu'en décidant en lieu et place de ces derniers, les partisans du dialogue social nous donnent précisément l'illustration de leur manque de confiance quant à la capacité des acteurs de terrain de s'adapter de manière pragmatique à la situation actuelle.

Par ailleurs, le périmètre d'application de ce dispositif s'avère suffisamment perméable pour permettre de faire passer en CSE nombre de sujets dans l'urgence, excluant ainsi tout débat et toute

transmission des documents nécessaires à la parfaite compréhension des projets soumis à l'appréciation des élus.

Il est au demeurant illusoire de penser que les experts pourront mener à bien leurs missions dans les meilleures conditions. C'est pour le moins surprenant lorsqu'il est notamment question d'aborder des sujets relatifs à la santé et la sécurité au travail.

Nous en venons enfin à penser que cette situation annihilera la volonté de certains à vouloir faire respecter leurs droits devant les tribunaux.

Toutes les conditions sont à notre sens réunies pour faire en sorte que le CSE ne se transforme en simple chambre d'enregistrement. Il paraît que tout ceci n'est que provisoire. Nous attendrons d'en avoir le cœur net, mais ne baisserons en aucun cas la garde.

Olivier CADIC, Directeur juridique assistance et conseil

ACTIVITÉ PARTIELLE

Premiers bilans et dernières évolutions



La crise sanitaire et ses conséquences ont durement impacté les entreprises, qu'elles aient été contraintes de suspendre leur activité ou qu'elles subissent une baisse plus ou moins importante de celle-ci. S'inspirant de la réponse allemande à la crise de 2008, le gouvernement a investi massivement dans un dispositif d'activité partielle afin d'atténuer le choc de la crise sur l'emploi et le succès a été indéniable.

Un recours massif à l'activité partielle, non sans dérives

Au 25 mai, environ un million d'entreprises ont déposé des demandes d'activité partielle concernant potentiellement 12,9 millions de salariés. 53 % des salariés concernés par une demande ont effectivement été placés en activité partielle en mars et 46 % en avril (*Note DARES – 27 mai 2020*). Au cours du mois d'avril, le nombre de salariés effectivement en activité partielle est estimé à 8,6 millions, soit un peu plus de 40 % des salariés du secteur privé (*Note DARES – 20 mai 2020*).

Ce soutien public massif en faveur de l'emploi a sûrement permis d'éviter des faillites et des plans de restructuration en série. Ainsi, du 1^{er} mars au 17 mai, 53 PSE (pour 2 853 suppressions de postes) ont été engagées contre 111 l'année dernière (pour 8 194 suppressions d'emploi) (*Note DARES – 20 mai 2020*). Cependant, le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité (catégorie A) s'est accru en avril à un niveau record de 843 000 par rapport au mois précédent, soit une augmentation 22,6 % sur un mois (*Pôle emploi - Dares - 28 mai 2020*).

Si ces efforts étaient nécessaires, on ne peut ignorer les nombreux abus constatés. Certaines entreprises auraient profité des souplesses du dispositif pour se refaire une trésorerie ou améliorer leurs marges aux frais de la collectivité.

De même, rien n'empêchera une entreprise qui perçoit aujourd'hui des aides publiques de supprimer des emplois, en témoigne les récentes annonces de Ryanair ou de Renault.

Ajoutons que télétravail rime, parfois, avec activité partielle. En cas de réduction de l'horaire de travail, l'employeur peut parfaitement placer les salariés en activité partielle sur les heures chômées et en télétravail pour le temps restant travaillé. Cependant, lorsqu'un salarié vient à télétravailler sur des heures normalement chômées et indemnisées au titre de l'activité partielle, l'employeur s'expose à des sanctions pénales et administratives, comme le rappelle le ministère du Travail (*Questions-réponses du ministère du Travail relatif à l'activité partielle* [🔗 ICI](#)).

Or, les témoignages dans la presse de salariés concernés se sont multipliés. Selon une enquête du cabinet Technologia auprès des représentants du personnel, un peu plus de la moitié des salariés en activité partielle aurait continué à travailler pendant la période chômée, dont la moitié à la demande de l'employeur (*Etude Technologia - Les élus du personnel face à la crise du Coronavirus - Avril 2020. Une étude à retrouver* [🔗 ICI](#)).

[...] →

Les modifications à venir du dispositif

Tout d'abord, le gouvernement a annoncé la mise en œuvre d'un plan de contrôle de l'activité partielle pour lutter contre la fraude et, accessoirement, régulariser les erreurs (*Instruction Ministre du Travail du 5 mai 2020 relative au déploiement du plan de contrôle a posteriori sur l'activité partielle*). Depuis le début de la crise sanitaire, les demandes d'activité partielle ont été accordées par l'administration presque automatiquement. Des contrôles a posteriori pourront être mis en place ciblant en priorité les entreprises pour lesquelles les demandes d'indemnisation présentaient des taux horaires élevés, celles des secteurs ayant massivement mobilisé le dispositif, comme le BTP, ainsi que celles employant en majorité des cadres, population dont l'activité peut s'exercer en télétravail.

Le ministère du Travail rappelle que laisser les salariés travailler durant l'activité partielle ou les y contraindre constitue une fraude sanctionnée au titre du travail illégal (*Remboursement intégral des sommes perçues au titre l'activité partielle, interdiction de bénéficier pendant une durée maximale de cinq ans d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle, 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende en application de l'article 441-6 du Code pénal*).

Ensuite, le gouvernement a annoncé que le dispositif, tout en restant généreux, va réduire sa voilure. Aujourd'hui et depuis le début du confinement, il est financé intégralement par la collectivité, l'Etat et l'Unédic prenant en charge la totalité de l'indemnisation versée aux salariés par les employeurs (dans la limite de 70% du salaire brut et de 4,5 Smic).

A compter du 1^{er} juin, les entreprises paieront une partie de la « facture ». Le remboursement de l'Etat passerait de 100 % à 85 %, en application du projet de loi portant des « dispositions urgentes face à l'épidémie de Covid-19 » en cours de discussion au Parlement.

Certains secteurs plus sensibles à la crise, à définir par décret (tourisme, culture, restauration...), pourront continuer à bénéficier d'une prise en charge à 100 %. Cependant, le plafond très élevé, notamment en comparaison de nos voisins européens, de 4,5 Smic demeure.

Rien ne change pour les salariés concernés qui continueront à bénéficier d'une indemnisation à hauteur de 70 % de leur rémunération, soit environ 84 % du salaire net, avec au minimum

le Smic net (soit 8,03 € par heure). Rappelons que des accords d'entreprise ou de branche peuvent prévoir une indemnisation plus favorable pour les salariés. L'évolution vers un dispositif moins avantageux pour les employeurs pourraient conduire ces derniers à davantage de réticences à négocier en ce sens.

Notons qu'une disposition du projet de loi évoqué plus haut rendrait obligatoire le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire (décès, maladie, maternité, incapacité de travail, invalidité, inaptitude, chômage) pour les salariés placés en position d'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2020. De même, l'assuré pourra acquérir des droits à retraite pendant les périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020.

Activité partielle garde d'enfant et attestation des écoles

A compter du 1^{er} mai, ont été basculés du régime de l'arrêt maladie vers l'activité partielle les salariés contraints à l'isolement en raison d'un état de santé à risque ou d'une contrainte de garde d'enfant. Dans ce dernier cas, l'employeur devait se contenter d'une déclaration sur l'honneur pour placer le salarié en activité partielle.

A l'occasion des débats parlementaires sur le dernier projet de loi, le gouvernement a confirmé que les salariés devront produire une attestation de l'école certifiant les jours d'accueil de l'enfant. Les jours d'activité partielle seront déterminés en fonction de ce document. Ces modalités devront être précisées par des textes.

Enfin, lors de l'examen du projet de loi cité plus haut et dans la nuit du 28 au 29 mai, le Sénat a adopté un amendement du gouvernement créant un dispositif spécifique d'activité partielle permettant une réduction du temps de travail compensée en partie par l'Etat. Ce régime d'activité partielle spécifique pourrait être mis en place dans l'entreprise sous réserve de la conclusion d'un accord collectif ou d'un simple document élaboré par l'employeur après consultation du CSE.

De longs mois seront nécessaires pour évaluer les transformations du droit du travail induites par cette crise sanitaire.

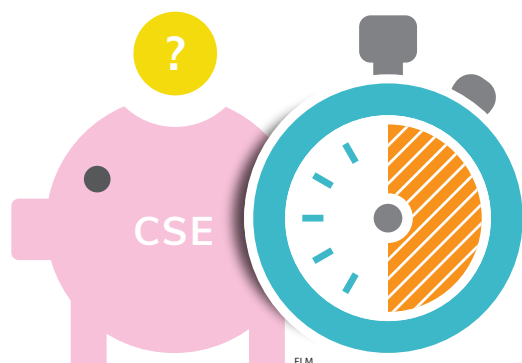
Julien PELTAIS, Juriste - Responsable régional Ouest

Pendant le confinement...



Nous avons répondu à plus de **600** de vos questions gratuitement, animé **10** lives sur Twitter, publié **4** « Plume de l'alouette » spéciales Covid-19 et réalisé **6** webinaires auxquels plus de **500** élus, DS et salariés ont assistés.

Atlantès Avocats est à vos côtés.



Impact de l'activité partielle sur les budgets du CSE

L'état d'urgence sanitaire a conduit à un recours massif par les employeurs à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle. Si la question de la rémunération prise en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié a souvent été le sujet premier, il est à s'interroger néanmoins sur l'impact de l'activité partielle sur les budgets du CSE.

A ce jour, aucun texte, aucune décision ni même de commentaires administratifs ne tranchent explicitement ce point. Toutefois, les dispositions légales relatives à la définition de l'assiette des budgets du CSE conduisent à exclure les indemnités d'activité partielle.

Une définition légale de l'assiette des budgets excluant, en principe, les indemnités d'activité partielle

Le calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles du CSE est fonction d'une **masse salariale brute**¹, constituée par l'ensemble des **gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale**² en application des dispositions de l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale. Sont exclues, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI (sauf accord collectif plus favorable).

S'agissant de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur, elle n'est pas assujettie aux cotisations de sécurité sociale³ s'agissant d'un revenu de remplacement (sauf cas très particuliers : régime local d'Alsace Moselle, salariés de Mayotte, etc.).

Dans ces conditions, l'employeur serait fondé à ne pas prendre en compte dans l'assiette de calcul des budgets du CSE les indemnités versées dans le cadre de l'activité partielle.

En cas de complément versé par l'employeur au-delà de 70 % de la rémunération brute, le régime relatif à l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale a évolué durant la période de crise sanitaire. A ce jour et depuis le 1^{er} mai dernier⁴, lorsque

la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (soit 31,97 euros), **la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales.**

En définitive, sont assujetties aux charges sociales et entrent donc dans l'assiette de calcul des budgets du CSE :

- La rémunération des heures non chômées dans le cadre de la mise en œuvre « à temps partiel » d'un dispositif d'activité partielle ;
- L'indemnité complémentaire dès lors qu'elle dépasse 3,15 fois la valeur horaire du SMIC depuis le 1^{er} mai 2020.

Des budgets du CSE déjà malmenés qu'il est nécessaire de préserver par la négociation

Les budgets des CSE avaient déjà souffert des ordonnances Travail du 22 septembre 2017 au regard notamment de l'augmentation des dépenses prises en charge (dépenses du CHSCT, augmentation des cas de co-financement des expertises...) ou encore de la position plus restrictive de la Cour de cassation⁵ s'agissant de l'assiette de calcul des budgets.

La négociation entre le CSE ou les organisations syndicales d'une part, et l'employeur d'autre part, reste une possibilité envisageable pour obtenir que les budgets du CSE ne soient pas impactés par la mise en œuvre de l'activité partielle. En effet, la préservation du budget ASC et celle des moyens du CSE (au regard du financement des expertises) s'avèrent indispensables dans une période d'incertitude économique.

Mais peut-être pourrions-nous saluer l'intervention du législateur sur le sujet ?

En effet, un projet d'amendement a été déposé le 25 mai dernier auprès du Sénat visant à intégrer les indemnités d'activité partielle touchées par les salariés durant la période de crise pour calculer les budgets du CSE.

A suivre...

*Laurence CHAZE, Avocat au Barreau de Marseille
Responsable du bureau secondaire de Marseille*

1 - article L 2315-61 du Code du travail

2 - article L 2312-83 du Code du travail

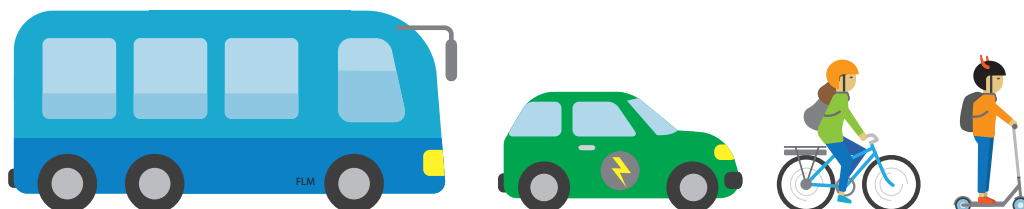
3 - article L. 5122-4 du Code du travail

4 - Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020

5 - Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-16.086 ; Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-24.231

FORFAIT « MOBILITÉS DURABLES »

Dispositif unique pour les transports alternatifs



La période de déconfinement est aussi l'occasion pour de nombreux salariés de s'interroger sur leur mode de transport quotidien, une réflexion qui peut également être intégrée dans les mesures envisagées par la direction durant cette période.

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a instauré un forfait « mobilités durables » en remplacement des dispositifs déjà existants pour le vélo et le co-voiturage.

Un décret paru le 10 mai dernier complète celui-ci. Vous trouverez ci-dessous les principaux points à retenir sur le dispositif applicable depuis le 11 mai (*Décret n°2020-541 du 9 mai 2020, JO 10 mai*)

Modes de transports visés

Sont visés par le forfait « mobilités durables » les modes alternatifs à la voiture individuelle de transport entre le lieu de travail et le domicile :

- Vélo (électrique ou non) ;
- Covoiturage, que le salarié soit conducteur ou passager ;
- Engin de déplacement personnel (motorisé ou non) en location ou en libre-service (scooter, trottinette électrique, gyropode) ;
- Recours à un service d'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ;
- Utilisation par le salarié des transports publics de personne hors abonnement.

NB : les employeurs qui, à la date d'entrée en vigueur du dispositif au 11 mai 2020, versaient l'indemnité kilométrique vélo dans les conditions antérieures pourront maintenir le versement de cet avantage.

Mise en place

Le forfait peut être mis en place par **accord** d'entreprise ou inter-entreprises et à défaut par un accord de branche. En l'absence d'accord, il peut être mis en place par **décision unilatérale** de l'employeur, après avis du CSE.

Doivent être fixés : **le montant, les modalités et les critères de prise en charge** de ces frais de transport.

⚠ Attention

Lorsqu'une prise en charge est prévue, l'employeur devra en faire bénéficier, selon les mêmes modalités, l'ensemble des salariés.

A préciser que dans le cas d'un salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise, il pourra prétendre au forfait « mobilités durables » pour tous les déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Cette allocation est versée sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet. L'employeur pourra donc recueillir auprès du salarié, pour chaque année civile :

- un justificatif de paiement
- ou une attestation sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement visés par le forfait « mobilités durables »

Quid des salariés à temps partiel ?

2 cas de figures se présentent au regard de la durée du travail :

- Salarié employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle : bénéficie dans les mêmes conditions que le salarié à temps complet
- Salarié employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle : proratisation en fonction du nombre d'heures travaillées.

Exonération sociale et fiscale

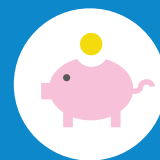
Le forfait est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales à hauteur de **400 € par an et par salarié**.

Il est cumulable avec la prise en charge par l'employeur de l'abonnement aux transports publics. Toutefois, l'exonération ne pourra dépasser le montant maximum entre 400 € par an et le montant du remboursement de l'abonnement de transport en commun.

L'exonération se fera donc à hauteur du montant le plus élevé entre 400 € et le remboursement obligatoire à hauteur de 50 %.

Maxence DEFRANCE, Juriste - Atlantes Paris/Ile-de-France

VOUS ACCOMPAGNER APRÈS LE CONFINEMENT



L'épidémie de Covid-19 et le confinement marquent un important ralentissement de l'activité économique. Face à ce constat, les entreprises peuvent envisager différentes formes de restructuration.

NOUVEAU

En formation

Anticiper pour ne pas subir

- La nouvelle donne en matière de restructuration
- La négociation collective (avec ou sans délégué syndical)
- Faire face aux licenciements économiques
- Redressement et liquidation judiciaire
- Négocier vos accords (RCC, APC, RTT et temps de travail)



En conseil

Prévoir et Agir

- Reprise d'activité, retour des salariés sur le lieu de travail, rôle du CSE et des OS
 - en matière de santé et sécurité au travail
 - Négociation d'un accord de méthode portant sur l'organisation de l'activité du CSE
- Négociations collectives : accord PSE, RCC, APC, RTT, temps de travail
- Procédures d'information-consultation dédiées
- Procédures de redressement et/ou de liquidation



Atlantes, à vos côtés depuis plus de 15 ans, vous accompagne et vous conseille dans ces temps d'incertitude où le soutien de professionnels dédiés et expérimentés vous permettra de défendre les droits des salariés.

Pour plus d'information, contactez-nous
01 56 53 65 09 - manon.champliaud@atlantes.fr



L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak - Création graphique → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).