

# Lettre aux employeurs

## Actualités du mois



Par Christelle DUPIN-RAPPART  
*Juriste Droit Social*

### Le point sur les nouvelles mesures sociales : soyez dans les starting blocks !

#### Activité partielle : modulation de l'aide de l'Etat

- Fixation à **60 %** de la rémunération horaire brute de référence (au lieu de 70 % ; ainsi, il subsisterait un reste à la charge pour les employeurs), dans la limite de 4,5 SMIC (inchangé), avec un minimum de 8,03 € (inchangé).
- Pour les employeurs faisant partie de certains secteurs plus touchés (qui restent à définir par un texte), maintien de l'aide à **70 %** jusqu'en septembre 2020.

#### Prévoyance : report du paiement des cotisations

À titre exceptionnel, les employeurs bénéficient, sur demande aux organismes de prévoyance, de **reports ou délais de paiement** des cotisations de prévoyance concernant les salariés

placés en activité partielle, sans frais ni pénalité.

Si l'employeur n'a pas payé les cotisations de prévoyance, du 12 mars au 15 juillet 2020, les organismes assureurs ne peuvent pas suspendre les garanties ou résilier le contrat à ce titre.

À l'issue de cette période, les reports ou délais de paiement ne peuvent avoir pour effet, pour les employeurs et, le cas échéant, les salariés, de payer ou précompter plus de 2 échéances, au cours d'une période au titre de laquelle le contrat prévoit le versement d'une échéance, sous réserve que les cotisations dues au titre de cette période soient versées **au plus tard le 31 décembre 2020**.

#### Intéressement

Par dérogations, les TPE peuvent mettre en place, dès le 19 juin 2020, un **accord d'intéresse-**

**ment par décision unilatérale** (DU) à condition :

- D'avoir moins de 11 salariés ;
- Qu'elles ne disposent ni d'un délégué syndical, ni d'un Comité Social et Economique (CSE) ;
- Qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de sa décision.

L'intéressement peut être mis en place pour une durée de 1 à 3 ans. Les salariés doivent en être informés.

À l'issue de cette période, la reconduction de l'intéressement doit s'effectuer selon les modalités de droit commun (accord ratifié, accord collectif, etc.).

## Exonération de charges patronales

Vous êtes nombreux à nous interroger sur les mesures d'**exonération de charges** annoncées par le gouvernement.

Ces modalités ont été intégrées dans la loi de finances rectificative n°3, votée au Sénat, le 29 juin.

Nous vous en donnons ici les lignes mais attention non applicables au jour de parution de notre lettre.

Pour en bénéficier, les entreprises doivent répondre à des conditions d'effectif et de secteur d'activité, et l'employeur ne doit pas avoir fait l'objet d'une condamnation pour travail dissimulé au cours des 5 années précédentes.

L'exonération porte sur les cotisations de sécurité sociale, cotisations d'assurance-chômage, contribution solidarité autonomie, contribution fonds national d'aide au logement, dues sur les rémuné-

rations versées aux salariés entrant dans le champ d'application de la réduction générale.

Les cotisations de retraite complémentaire seraient dues.

**Les conditions de mise en œuvre de ces dispositions, ainsi que la liste des secteurs d'activité seront fixées par décret.**

Activité principale relevant des secteurs suivants	Effectif de l'entreprise	Périodes d'emploi concernées
Tourisme Hôtellerie Restauration Sport Culture Transport aérien Évènementiel	Employeurs de moins de 250 salariés	1er février au 31 mai 2020
Secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs cités supra et qui ont subi une <b>très forte baisse de leur chiffre d'affaires</b>		
Autres secteurs que ceux précités. L'activité doit impliquer l'accueil du public <b>ET</b> avoir été interrompue ( <b>à l'exclusion des fermetures volontaires</b> )	Employeurs de moins de 10 salariés	1er février au 30 avril 2020

## Nouvelle aide à l'apprentissage

Pour faire face au contexte économique difficile, le Gouvernement a annoncé la création d'une nouvelle aide exceptionnelle pour toutes les entreprises qui embaucheraient des apprentis **entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021**.

Cette aide s'élèverait à 5000 € pour les apprentis mineurs et 8000 € pour les apprentis de 18 ans et plus, de sorte que le reste à charge serait quasi-nul la première année.

Elle serait accordée pour toutes les embauches en apprentissage du CAP à la licence professionnelle.

Si cette nouvelle mesure a été largement communiquée, il apparaît

aussi que **les textes officiels n'ont pas encore été publiés**.

Cette nouvelle aide serait a priori « cumulable » avec l'aide historique, de sorte que les employeurs qui répondraient aux conditions pourraient bénéficier de l'aide de 2 000 € en année 2 et 1 200 € en année 3.

## Report des cotisations sur salaires pour les échéances de juillet (paies de juin)

Les entreprises qui continuent à rencontrer des difficultés en raison de la crise sanitaire, peuvent reporter tout ou partie du paiement des cotisations patronales pour l'échéance du 5 ou 15 juillet.

Les pouvoirs publics conditionnent ce report à la formalisation d'une demande auprès des caisses de

MSA ou URSSAF.

De même, le report concerne **uniquement la part patronale des charges** (la part salariale doit être versée à échéance).

Ainsi, quelle que soit la taille des entreprises, **un formulaire de demande doit être renseigné par chaque entreprise souhaitant bénéficier du report de ses cotisations sociales**.

Le formulaire est disponible sur les sites des caisses MSA et URSSAF.

# Réglementation

Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

## Les suites du déconfinement : l'employeur peut-il recourir au licenciement économique ?

Après plusieurs semaines de confinement, et de recours à l'activité partielle, la récession économique est annoncée. L'entreprise peut se voir dans l'obligation de se restructurer et être tentée par la mise en œuvre de licenciements économiques.

Le licenciement économique peut s'avérer une solution coûteuse, avec une procédure complexe, qui oblige notamment au respect de critères de licenciement.

### La motivation du licenciement économique

Constitue un licenciement pour motif économique, celui effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs consécutifs, notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise.

### Les difficultés économiques doivent être caractérisées :

- soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation) sur une période qui varie selon la taille de l'entreprise
- soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

**Si l'employeur a placé ses salariés en activité partielle au préalable,** mais que la demande

n'a pas fait l'objet d'un renouvellement, la loi ne prévoit aucune obligation pour l'employeur de maintien dans l'emploi. Elle n'interdit donc pas les licenciements une fois l'activité partielle terminée.

Tel n'est pas le cas si la demande d'activité partielle a été renouvelée et que l'employeur s'est engagé en matière de maintien dans l'emploi des salariés.

Toutefois, les dispositifs d'aide mis en place par l'Etat ont eu pour objectif de limiter les licenciements économiques. On peut penser que les juges seront particulièrement **attentifs à la réalité des difficultés économiques rencontrées en dépit de ces aides.**

### Les critères de licenciement

L'employeur doit déterminer objectivement le ou les salariés qui seront licenciés, en application de critères d'ordre des licenciements.

À défaut de convention collective ou d'accord collectif applicable, il convient de prendre en compte :

- les charges de famille et, en particulier, celles des parents isolés ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes handicapées et les salariés âgés ;

- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

La violation des critères d'ordre est sanctionnée par l'octroi de dommages et intérêts. Les employeurs doivent donc être très vigilants sur ce point.

### La procédure de licenciement

La procédure diffère selon l'ampleur du licenciement et l'effectif de l'entreprise.

Dans tous les cas, l'employeur doit chercher à reclasser les salariés avant de les licencier.

Le licenciement devient collectif dès que 2 salariés sont licenciés en 30 jours.

À partir de 10 salariés licenciés en 30 jours, la procédure est beaucoup plus encadrée.

Dans tous les cas, dans les entreprises de moins de 50 salariés, il convient de convoquer le salarié à un entretien préalable et de lui proposer le contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ce dispositif a pour objectif de favoriser la reconversion du salarié.

### Le conseil du juriste :

Cette procédure étant complexe, prenez contact avec votre juriste en droit du travail, il pourra vous accompagner.

# Réponses à vos questions



Par Kévin TORTIL  
Juriste Droit Social

## Pensez à actualiser régulièrement votre Document Unique

### Dans quels mesures et délais doit-on mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ?

Rappelons que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont l'**obligation**, dès lors qu'elles emploient du personnel (CDI, CDD et apprenti), **d'engager une démarche d'évaluation des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés leurs salariés dans le cadre de leurs activités.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la **responsabilité des employeurs** qui est le garant de la santé physique et mentale de leurs salariés.

Pour chacun des risques identifiés, l'employeur doit y associer des mesures et moyens de prévention susceptibles de les neutraliser ou à défaut d'en minimiser les effets.

Les résultats de cette démarche d'évaluation des risques, doivent ensuite être reportés au sein d'un seul et même document de synthèse, appelé « document unique ».

Le fait de ne pas réaliser ce document, tout comme le fait de ne pas le mettre à jour, expose l'entreprise, en cas de contrôle ou de demande des organismes, à un risque d'amende de 1500 €. Plus

que l'amende, le risque majeur pour l'employeur réside dans le fait que sa responsabilité personnelle puisse être engagée dans le cas où un accident surviendrait.

La loi précise que le DUER doit être mis à jour dans 3 cas :

- Lorsque vous recueillez de **nouvelles informations sur les risques présents.**

*Exemple : Le COVID-19 a mis en évidence de nouvelles situations à risque et a nécessité de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées pour éviter la contamination des personnes.*

- Lorsque vous décidez d'un **aménagement modifiant les conditions de travail** (remplacement d'un outil, utilisation d'un nouveau produit potentiellement dangereux ou réorganisation des méthodes de travail...).

*Exemple : mise en place du télétravail dans le cadre du confinement.*

- Et à défaut **au moins 1 fois par an.**

Si les employeurs perçoivent souvent la réalisation de ce DUER comme une contrainte, il apparaît que cette démarche peut être aussi source de facteurs positifs.

Elle tend en premier lieu à préserver la santé tant de vos salariés que de vous-même. Elle per-

met également, lorsqu'ils y sont associés, de favoriser le dialogue social avec vos salariés.

Elle contribue à créer des emplois de meilleure « qualité », permettant de se différencier dans un contexte où recruter est souvent difficile.

Cette démarche sert aussi la performance de l'entreprise en améliorant les process et méthodes de travail.

Enfin, et ces dernières semaines en auront été la preuve, elle peut aussi être la condition à l'obtention de certaines aides. Tel est le cas notamment pour l'obtention des subventions sur les équipements achetés dans le cadre des mesures de prévention au coronavirus, où il est demandé à l'entreprise de justifier lors de la constitution de son dossier d'un DUER à jour.



La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

#### Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

#### Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHÉFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

#### Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock