

INTERVENANTS :

Etienne MASSON et Laurent GRISONI, Avocats
Olivier COLLET, Mandataire judiciaire
Cécile KRAESS, Administrateur judiciaire
Marine BUET, Responsable du Service Juridique de l'AGS

Préambule : distinguer les différentes situations :

- La période de confinement total
- La période d'état d'urgence sanitaire
- La période juridiquement protégée

I- LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DESTINEES A SOULAGER LA TRESORERIE DE LA SOCIETE

A- L'activité partielle dans les entreprises en RJ/LJ

1. Salaires antérieurs au jugement d'ouverture, quelles sont les conditions d'intervention de l'AGS lorsqu'une convention d'activité partielle a été conclue avec l'entreprise ?
2. Quelles populations de salariés peuvent bénéficier de la convention d'activité partielle ? Temps plein, temps partiel, forfait jours, CDD, CDI, apprentis,
3. Quel est le montant pris en charge par l'Etat/Pole Emploi ? Quel reste à charge pour l'employeur ?
4. Les salariés des entreprises en RJ/LJ peuvent-ils percevoir directement l'allocation d'activité partielle sans que l'entreprise n'en fasse l'avance ?
5. L'entreprise bénéficiaire d'une convention d'allocation partielle s'engage-t-elle à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pendant la durée de la convention ?

B- Imposer des congés payés et RTT/jours de repos

1. Les congés payés : accord collectif (de branche ou d'entreprise) obligatoire
2. Les RTT/jours de repos/CET : à l'initiative de l'employeur

II- PROCEDURE DE LICENCIEMENT PENDANT LA PERIODE D'URGENCE SANITAIRE

A- Les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel pendant le confinement et la période d'urgence sanitaire

1. Les prérequis et vérifications préalables à opérer (validité des mandats/dispositions du règlement intérieur du CSE/adresses mail et numéro de tel de tous les participants aux réunions)
2. L'envoi des convocations aux représentants du personnel (et aux invités)
3. Les délais de convocations
4. La tenue des réunions
 - Une interdiction absolue de tenir les réunions physiques ?
 - La réunion en visio conférence ou en conférence téléphonique
 - Organiser les débats
 - Les délibérations
5. Cas particulier : la négociation collective pendant la période de confinement

**B- La mise en œuvre d'une procédure de licenciement pendant la période d'urgence sanitaire**

Existe-t-il une interdiction de procéder à des licenciements pendant la période de confinement ?

1- Adaptation des dispositions de l'article L3253-8 du code du travail pendant la période juridiquement protégée – réservé AGS

- a. La prise en charge des créances résultant de la rupture du contrat de travail
- b. La prise en charge des salaires en cas de conversion en liquidation ou en cas de liquidation judiciaire

2- La procédure de licenciement avec organisation obligatoire d'un entretien préalable au licenciement

- a. Aucune adaptation législative pendant la période d'urgence sanitaire
- b. Les prérequis et vérifications préalables à opérer (adresses mail et numéro de tel de tous les participants aux réunions)
- c. L'envoi de la convocation : LRAR obligatoire ? remise en main propre possible ? envoi par mail ?
- d. Le délai de convocation reste inchangé
- e. La tenue de l'entretien
 - i. Etat du droit positif sur la tenue d'un entretien préalable par visio conférence ou par téléphone
 - ii. La sanction de l'irrégularité de la procédure
 - iii. Les points de vigilance en cas de tenue de l'entretien préalable par voie de visio conférence ou par téléphone : la formalisation de l'accord préalable du salarié à la tenue de l'entretien en visio ou par téléphone
 - iv. la faculté pour le salarié de se faire assister demeure même en période de confinement : intégrer ce paramètre dans la convocation

3- Les autres difficultés inhérentes à la mise en œuvre de la procédure de licenciement pendant la période de confinement

- a. La proposition de reclassement interne pendant la période de confinement
- b. La mise en œuvre de la procédure spécifique de licenciement des salariés protégés dans les entreprises d'au moins 50 salariés
 - i. La convocation à entretien préalable
 - ii. La consultation du CSE par vote à bulletin secret (Décret 15 avril 2020)
 - iii. La demande d'autorisation de licenciement et les délais dérogatoires d'instruction de la demande (circulaire DGT du 7 avril 2020)
- c. Quid du CSP pendant la période (délai dérogatoire ? suspension du délai de 12 mois pendant la durée du confinement ou de l'état d'urgence sanitaire ?) Quid de la communication des dossiers CSP à Pole Emploi ?
- d. L'envoi de la lettre de licenciement ? Lrar obligatoire ? Remise en main propre contre décharge ? LRAR électronique ?

4- Les autres ruptures du contrat de travail pendant la période de confinement et d'urgence sanitaire

- a. La rupture de la période d'essai
- b. La rupture conventionnelle individuelle
- c. Le licenciement pour inaptitude
- d. Le licenciement disciplinaire