

## Un weekend prolifique...

Ce week-end aura été particulièrement chargé avec la publication au Journal officiel :

- le 25 avril, du Décret (n°2020-471) du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie du covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi ;

- le 26 avril, de la Loi de finance rectificative pour 2020.

### LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SUITE ET FIN (?) DE LA SAGA

Le décret du 24 avril 2020 restaure certains délais administratifs en droit du travail qui étaient, pour l'heure, suspendus par l'application de l'ordonnance du 25 mars 2020 (n°2020-306).

Ce texte a notamment pour intérêt de clarifier les règles de validation et d'homologation des ruptures conventionnelles (individuelles ou collectives) et de PSE.

Petit rappel :

- **Acte 1** : L'article 7 de l'ordonnance du 25 mars 2020 (n°2020-306) a institué :

- la **suspension** des délais pour lesquels une décision devait être prise et qui n'ont **pas expiré le 12 mars 2020, jusqu'au 24 juin 2020** ;

- le **report du point de départ** des délais pour lesquels des décisions devaient être prises et qui auraient dû **commencer à courir entre le 12 mars et 24 juin**, à l'issue de cette période.

⚠ Cette échéance peut être amenée à évoluer, l'échéance du 24 juin étant fonction de la date de fin de l'état d'urgence sanitaire (24 mai + 1 mois).

- **Acte 2** : L'ordonnance du 15 avril 2020 (n°2020-427) est venue atténuer ce principe de suspension et de report, en créant des exceptions, dans les domaines notamment de la « *sauvegarde de l'emploi et de l'activité, de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective* ».

Le décret du 24 avril 2020 dresse une liste de procédures, en matière de droit du travail, pour lesquelles les délais ne seront plus suspendus ou reportés (tableau de synthèse en annexe).

**Ces dérogations entrent en vigueur à compter du 26 avril 2020.**

### Et maintenant ?

Sous réserve d'éventuelles précisions apportées par l'administration, nous estimons que 3 situations doivent être distinguées :

1) Les délais qui commencent à courir au 26 avril 2020 ou à une date ultérieure, s'écoulent normalement en application des dispositions de droit commun.

2) Les délais qui auraient dû commencer à courir entre le 12 mars et le 25 avril 2020, mais dont le point de départ avait été différé : en application du décret du 25 avril, ces délais ont commencé à courir hier, soit à compter du 26 avril.

3) Les délais qui ont commencé à courir avant le 12 mars 2020, mais qui ont été suspendus à compter de cette date (seule hypothèse prévue par le décret), reprendront leur cours à compter du 26 avril 2020.

+ [Décret n°2020-471 du 24 avril 2020](#)

+ [Tableau de synthèse des délais dérogeant à la suspension et au report des délais](#)

### LES APPORTS DE LA LOI DE FINANCE RECTIFICATIVE POUR 2020

En droit social, les ajustements sont au nombre de deux :

- **Le premier**, pour lequel nous avons consacré notre [flash #24](#), et qui n'est donc plus une surprise, porte sur **les salariés placés en arrêt de travail dérogatoire** en raison de la garde d'un enfant (de moins de 16 ans ou handicapé), d'une vulnérabilité ou de la cohabitation avec une personne vulnérable qui se verront appliquer à titre individuel le régime de l'activité partielle (et non plus des arrêts de travail).

Cette évolution permet d'éviter deux difficultés de taille, à savoir :

- la validité de l'arrêt de travail lorsque le salarié est placé en télétravail, certain soutenant qu'il n'est alors pas « *dans l'impossibilité de continuer de travailler* » ;
- l'activation des contrats collectifs de prévoyance, puisque ceux-ci organisent leur intervention soit en relai de l'obligation de maintien de salaire, soit au terme d'une période de franchise, souvent de 90 jours.

Ce dispositif suscite de nombreuses questions sur sa mise en œuvre, doit-on informer individuellement les salariés de leur placement activité partielle au 1<sup>er</sup> mai, comme effectuer la déclaration d'activité pour ces salariés lorsque la société n'a pour l'heure pas sollicité d'autorisation etc.

Des précisions sur la mise en œuvre concrète de ce passage en activité partielle sont attendues et devraient prendre la forme d'un décret à paraître.

Nous savons néanmoins que, concernant les couvertures d'assurance, des négociations seraient menées au niveau interprofessionnel.

Ces négociations portent sur un accord imposant aux employeurs entrant dans son champ d'application de maintenir les couvertures complémentaires santé et de prévoyance sur la base des salaires perçus avant le placement en activité partielle.

Un tel accord serait donc plus exigeant que la position commune des organismes assureurs qui préconisait de continuer à cotiser sur l'indemnisation de l'activité partielle.

Toutefois pour accroître son efficacité, il conviendra que cet accord fasse l'objet d'une extension et de son élargissement, question qui se posera très certainement rapidement.

+

[Fiche pratique AMELI sur les arrêts dérogatoire et la bascule au 1er mai en activité partielle](#)

- **Le second, est une adaptation du régime d'exonération d'impôt sur le revenu des heures.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la rémunération des heures supplémentaires, des heures complémentaires des salariés à temps partiel et, pour les salariés en forfait jours, des jours travaillés au-delà de 218 jours par an en application du dispositif de renonciation à des jours de repos prévu par le code du travail, bénéficie :

- d'une réduction de cotisations sociales, déterminée par l'application d'un taux, équivalent à la somme des taux de cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire, sans pouvoir excéder 11,83 %, à la rémunération liée aux heures supplémentaires ou complémentaires ;

- d'une exonération fiscale au titre de l'impôt sur le revenu dans la limite de **5 000 € par an**.

Afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés, la loi de finances rectificative adapte ce plafond fiscal pour les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

Ainsi, **si la limite de 5 000 € est atteinte** en raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées **entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire** (24 mai 2020, sauf éventuel report par une loi nouvelle), **la limite d'exonération annuelle passe à 7 500 €.**

Dans tous les cas, la limite reste à 5 000 € pour les heures travaillées hors de la période de l'état d'urgence sanitaire (Article 81 quater du Code général des impôts modifié).

En paye, cela signifie que la limite d'exonération de 5 000 €, qui s'entend en net imposable, correspond à un montant exprimé en brut de 5 358 €, ainsi que l'avait souligné le Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS) en juin 2019.

En toute logique et sous réserve de confirmation, la limite de 7 500 € devrait donc correspondre à un montant brut de 8 037 € si l'on respecte la même proportion (7 500 € × 5 358/5000).

⚠ **Le régime de la réduction de cotisations salariales n'est, pour sa part, pas modifié, cette adaptation n'étant que purement fiscale.**

+ [Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finance rectificative pour 2020](#)