

\\ Congé parental à temps partiel et licenciement : le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement se fait sur la base d'un temps complet

Une salariée bénéficie, après son congé maternité, d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Licenciée pour motif économique quelque mois après le terme de ce congé, elle conteste en justice le calcul de son indemnité de licenciement et de son allocation de congé de reclassement, toutes deux calculées, conformément au code du travail, sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat, soit des salaires réduits perçus pendant son congé parental d'éducation à temps partiel.

Déboutée de ses demandes en première instance et en appel eu égard au droit applicable, devant la Cour de cassation la salariée invoquait des jurisprudences européennes dont elle précise qu'elles devraient être interprétées comme s'opposant à ce que ces indemnités soient réduites en raison de la période de congé parental à temps partiel. La salariée avançait ainsi que ces modalités de calculs étaient susceptibles de constituer une discrimination indirecte sur le fondement de l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'union européenne.

La Cour de cassation a décidé de sursoir à statuer afin de solliciter l'avis de la CJUE sur ces questions laquelle a considéré que le droit européen s'oppose à ce qu'une réglementation prévoit, lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, que l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement soient déterminées, au moins en partie, sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit quand le licenciement intervient, dans la mesure où un nombre plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et dès lors que la différence de traitement qui en résulte ne peut pas s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

En résumé, la CJUE constate qu'il résulte dans ce cas précis des dispositions de droit français, bien que formulées de manière neutre, une discrimination indirecte fondée sur le sexe de sorte que le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de reclassement doit être effectué sur la base d'un temps complet.

Cette décision est d'application immédiate et les employeurs et les juges ne devront pas attendre que le législateur français procède rectifications nécessaires en droit français.

La vigilance est donc de mise lorsque la rupture du contrat de travail concerne une salariée ayant fait l'objet d'un congé parental d'éducation à temps partiel dans les mois précédant son licenciement.

Cass. Soc., 18 mars 2020, n° 16-27825, FS-P+B

\\ Un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée intitulé « activité réduite pour le maintien en emploi » (ARME) entrera prochainement en vigueur.

Ce dispositif est issu de l'article 53 de la Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire sur la base duquel un Décret verra prochainement le jour.

Voici une synthèse de ce nouveau dispositif dont les contours pourraient encore évoluer ou être précisés, le Décret d'application étant actuellement en cours de discussions et n'étant pas entré en vigueur.

❖ Conditions d'accès au dispositif

- Dispositif destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.
- Mise en place par accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe **ou** par document unilatéral conclu sur la base des dispositions d'un accord collectif de branche étendu (mode de négociation qui semble être laissé au choix de l'entreprise).
- La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40% de la durée légale (soit 14 heures) sauf circonstances exceptionnelles et après autorisation de l'administration.

❖ Contenu de l'accord ou du document unilatéral :

- Contenu obligatoire :
 - Un préambule portant un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activité,
 - Date et durée d'application,
 - Activités et salariés concernés,
 - Les réductions de l'horaire de travail,
 - Les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle,
 - Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.
- Contenu facultatif :
 - Les efforts des dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires proportionnés à ceux des salariés,
 - Les conditions de mobilisation des congés payés des salariés et du compte personnel de formation avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif,
 - Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

❖ Procédure

- Négociation d'un accord collectif *a priori* avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (à confirmer par le futur Décret) → transmission par voie dématérialisée à l'administration pour validation → délai d'instruction de 15 jours à compter de la réception du dossier → au terme du délai de 15 jours, décision implicite de validation.
- Elaboration du document unilatéral après consultation du CSE → transmission par voie dématérialisée à l'administration pour homologation → délai d'instruction de 21 jours à compter de la réception du dossier → au terme du délai de 21 jours, décision implicite d'homologation.

❖ Taux de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur

- 60% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020 ;
- 56% dans la limite de 4,5 SMIC pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1er octobre 2020.

❖ **Taux de l'indemnité versée aux salariés par l'entreprise**

- 70 % de la rémunération brute calculée sur 35 heures (ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail) dans la limite de 4,5 fois le SMIC.

❖ **Portée des engagements prévus dans l'accord ou le document unilatéral**

- Un bilan portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les six mois et le cas échéant, avant toute demande de renouvellement du dispositif.
- L'employeur peut devoir rembourser à l'Etat les sommes perçues pour chaque salarié dont le contrat de travail est rompu pour motif économique, ou à proportion du nombre de ruptures de contrats de travail intervenues pour motif économique pendant la durée de recours au dispositif.
- L'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements prévus ne sont pas respectés durant la période de recours au dispositif.

❖ **Début et durée du dispositif**

- Le dispositif s'applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.
- Le bénéfice de l'allocation est accordé pour une durée de 6 mois renouvelables, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.